

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari sikap dan perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kepuasan kerja yang diberikan kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini disebabkan pemimpin yang dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan diperhatikan dengan lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Agar terciptanya kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi, tidak hanya itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Pemimpin juga harus memastikan bahwa kinerja bawahan dapat dihargai dengan sepatasnya dan bukan malah sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerja bawahannya.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Kebanyakan dari hasil tersebut adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya dkk (2020) dengan hasil penelitian berupa hubungan positif (3,233) dan signifikan (0,000) antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, kemudian hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Risza Putri Elbudrah (2018) bahwa gaya kepemimpinan

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.747, Dan penelitian yang dilakukan oleh Titi Sari (2020) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara Bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian lain yang dilakukan oleh Ferry Mulyadi Manalu (2020) memberikan hasil yang berbeda bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa uraian tersebut maka perlu adanya penelitian terikat pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, untuk menguji Kembali guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Secara umum hasil penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, karena jika disiplin kerja setiap individu itu tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Seperti, penelitian yang dilakukan oleh Ery dan Puspa (2019) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan unsur teknis yang mempunyai tugas dan membantu Walikota dalam menyelenggarakan urusan wajib pelayanan dasar bidang Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan. Untuk mengetahui jumlah pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1. Data Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro**

<b>PEGAWAI</b>		
<b>BIDANG</b>	<b>LAKI-LAKI</b>	<b>PEREMPUAN</b>
Penataan dan kawasan permukiman	59	15
Perumahan dan Pertanahan	10	10
UPTD Rusunawalringmulyo	9	8
Sekretariat	18	14
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>47</b>
<b>Total</b>	<b>143</b>	

(Sumber :DataPerkim, 2022)

Untuk hasil rekap kehadiran Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2. Hasil Rekap Kehadiran Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro 2021**

No	Bulan	Presentase
1	Januari	70%
2	Februari	79%
3	Maret	77%
4	April	77,6%
5	Mei	79,4%
6	Juni	97,3%
7	Juli	80%
8	Agustus	89%
9	September	89,7%
10	Oktober	90%
11	November	90,5%
12	Desember	94,6%

(sumber :Data Perkim, 2022)

Berdasarkan tabel 1. 2, menjelaskan hasil rekap presentase kehadiran pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro tahun 2021. Dari hasil data presentase diatas terdapat nilai tolerance sebesar < 80%. Dapat kita lihat dari hasil rekap kehadiran pada bulan Januari-Mei memiliki presentase < 80% yaitu pada bulan Januari sebesar 70%, pada bulan Februari sebesar 79%, pada bulan Maret sebesar 77%, pada bulan April sebesar 77,6% dan pada bulan Mei sebesar 79,4%. Maka dari hasil tersebut adanya masalah pada absensi yang menunjukkan kehadiran pegawai masih < 80% nilai tolerance. Penurunan tersebut bisa juga dikarenakan pelaksanaan absensi yang masih menggunakan manual

(dengan tanda tangan kehadiran) sehingga sering pegawai tidak melakukan absensi. Hal ini dapat disebabkan karena lupa maupun sengaja.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro memiliki target kinerja pencapaian penyelesaian program/kegiatan setiap tahunnya, untuk itu dapat kita lihat target pencapaian kinerja pada table dibawah ini:

**Tabel 1.3. Pencapaian Kinerja pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro 2022**

No	Program/kegiatan	Tingkat pencapaian kinerja
1	Program penunjang urusan pemerintah daerah kab/kota	97%
2	Perencanaan,penganggaran,evaluasi kinerja perangkat	97%
3	Penyusunan dokumen RKA-SKPD	100%
4	Administrasi keuangan perangkat daerah	96%
5	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	96%
6	Penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	100%
7	Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian	83%
8	Administrasi kepegawaian perangkat daerah	91%
9	Administrasi umum perangkat daerah	98%
10	Penyediaan komponen instalasi listrik	100%
11	Penyediaan peralatan dan perangkat kantor	100%
12	Penyediaan bahan logistik kantor	100%
13	Barang cetakan dan penggandaan	100%
14	Penyediaan jasa penunjang	76%
15	Penyediaan jasa surat menyurat	100%
16	Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	76%

17	Pemeliharaan barang milik daerah	100%
18	Pemeliharaan/rehabilitas Gedung	100%
19	Pengembangan perumahan	100%
20	Pembinaan pengelolaan rumah susun	100%
21	Program Kawasan permukiman	100%
22	Penyusunan legalisasi rencana	100%
23	Peningkatan prasaran dan utilitas umum	96%
24	Urusan penyelenggaraan PSU perumahan	96%
25	Penyediaan prasarana dan utilitas umum diperumahan	96%
<b>No</b>	<b>Program/kegiatan</b>	<b>Tingkat pencapaian kinerja</b>
26	Kerja sama penyediaan/pengelolaan PSU permukiman	100%
27	Program penataan tanah	100%
28	Penggunaan tanah dalam satu daerahkb/kota	100%
29	Koordinasi,sinkronisasi perencanaan penggunaan tanah	100%
30	Pengelolaan keanekaragaman hayati(kehati)	98%
31	Pengelolaan keanekaragaman hayati kab/kota	98%
32	Pengelolaan ruang terbuka hijau	88%
33	Pengelolaan taman keanekaragaman hayati lainnya	97%
34	Pengelolaan sarana,prasarana keanekaragaman hayati	100%
<b>Total</b>		<b>3.251</b>
<b>Rata-rata = <u>3.251</u></b>		<b>96 %</b>
<b>34</b>		

(sumber:Data perkim, 2022)

Tabel diatas adalah program/kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro dan tingkat pencapaiannya selama 1 tahun. Rata-rata persentase target dalam 1 tahun sebesar 96% Dapat kita lihat bahwa tingkat pencapaiannya sudah cukup baik tapi harus lebih ditingkatkan lagi karena masih belum sepenuhnya tercapai yang seharusnya target sebesar 100%. Tidak tercapainya kinerja pegawai juga dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang efektif, para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka karena pemimpin yang masih kurang memperhatikan para pegawainya dan itu dapat menyebabkan kepuasan kerja belum terpenuhi maka target pencapaian kinerja pegawainya pun tidak semua tercapai. Untuk itu harus dilakukan pengerjaan Kembali demi terlaksananya kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, jadi penulis tertarik untuk mengambil penjelasan tersebut untuk dituangkan dalam Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Metro**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat di identifikasikan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Tidak tercapainya Kinerja Pegawai dapat disebabkan oleh pemimpin yang masih kurang memperhatikan pegawainya.
2. Kurangnya kesadaran diri bagi pegawai dalam Disiplin Kerja agar tidak datang terlambat dan pulang cepat.
3. Kurangnya Kepuasan Kerja pegawai yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Penurunan tingkat kehadiran dapat disebabkan pelaksanaan absensi yang masih menggunakan manual.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang masalah yang sudah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpin Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti  
Sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja nyata
2. Manfaat Bagi Instansi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota metro untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi.
3. Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah hanya mencakup pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro”

#### **G. Sistematika Penelitian**

BAB I Berisikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian

BAB II Berisikan tentang kajian literatur, penelitian terdahulu, penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III Berisikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, Teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan Teknik Analisa data

BABIV Berisikan tentang gambaran umum dan objek penelitian dan hasil penelitian

BAB V Berisikan tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN