

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor krusial yang tak terpisahkan dari keberhasilan organisasi maupun institusi. Menurut Tinangon, Kojo and Tawas, (2019), SDM adalah konsep dalam sebuah sistem bertujuan memberikan kepastian tentang pemanfaatan kecapakan individu secara efektif dan efisien untuk meraih sasaran perusahaan. Contoh pentingnya kontribusi SDM terlihat pada proses produksi. Meski perusahaan memiliki keuangan kuat, bahan baku cukup, dan teknologi canggih, tanpa SDM berkualitas, produksi tidak akan berjalan lancar.

Menurut Riani (2017), untuk menilai berhasil atau tidaknya sebuah Perusahaan, SDM merupakan salah satu aspek terpenting dalam pelaksanaannya. Untuk itu baik buruknya pengelolaan SDM akan mempengaruhi berjalannya organisasi. Menurut Hasibuan (2016), SDM adalah aspek yang paling utama dimana perusahaan harus memilikinya karena setiap aktivitas yang ada dalam Perusahaan, SDM wajib ikut serta guna mencapai tujuan Perusahaan.

Berdasarkan esensinya, sumber daya manusia adalah individu yang aktif pada aktivitas dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan. Berangkat dari itu betapa pentingnya pengelolaan SDM yang baik untuk meningkatkan kompetensi ataupun kemampuan yang dimiliki SDM tersebut.

Penilaian Kinerja SDM bertujuan memastikan pembinaan PNS secara objektif berdasarkan mutu serta nilai yang dimiliki. Penilaian ini dilakukan melalui kinerja individu didalam unit, dengan mempertimbangkan pencapaian target yang dibebankan serta tingkah laku pegawai. Dalam hal ini, peneliti bermaksud untuk melihat penilaian SDM dari sisi Absensi dan Efektivitas kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai unsur yang dapat memperkuat pengaruh kedua hal tersebut terhadap kinerja pegawai.

Nugroho dalam Widyastuti dan Sholahudin (2016) berpendapat absensi merupakan catatan kehadiran pegawai yang mencakup waktu kedatangan, waktu kembali, beserta keterangan kehadiran yang terkait dengan sistem yang diterapkan. Data rinci terkait kehadiran pegawai bisa mempengaruhi penilaian efisiensi kerja dan efektivitas kerja mereka.

Efektivitas kerja karyawan yang baik terjadi di karenakan beberapa kemungkinan, yaitu baiknya absensi karyawan dan gaya kepemimpinan yang baik. Efektivitas kerja mencerminkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, mencakup strategi, pelaksanaan, evaluasi, sampai tahap pertumbuhan organisasi (Larasati & Gilang, 2014). Efektivitas kerja merupakan *output* yang dikeluarkan dari pekerjaan, berdasarkan proses seorang karyawan dalam menghasilkan sebuah karya. Proses ini peneliti gunakan sebagai istilah lain dari kinerja dari karyawan.

Kinerja merupakan pencapaian karyawan dalam tugasnya, dinilai berdasarkan kompetensi serta kemampuan karyawan berdasarkan beban yang sudah diberikan (Sutrisno, dkk 2022). Totalitas karyawan dalam pekerjaannya dapat menghasilkan hasil yang maksimal berdasarkan harapan dari perusahaan, Hubungan antara kinerja karyawan dengan dua faktor diatas, dapat diperkuat oleh dorongan berupa kepemimpinan yang terhadap karyawan.

Selain faktor-faktor diatas, gaya kepemimpinan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh korporasi. Gaya kepemimpinan adalah cara bertindak yang dirancang untuk memotivasi bawahan sehingga karyawan *aware* terhadap pekerjaannya sehingga organisasi dapat memetik hasil yang maksimal dari hal tersebut (Tampi, 2014). Kaitan antara kinerja dan penerapan kepemimpinan diharapkan akan memiliki dampak yang positif guna mempercepat target yang dikejar oleh Perusahaan.

Proses pergantian Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menjadi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berdasarkan ketetapan juga berdampak pada perubahan instiusi pemerintahan, Dimana lahirlah penataan Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR). DISPORAPAR merupakan institusi yang memiliki kewenangan dalam hal kepemudaan, olahraga dan pariwisata guna menciptakan kepemudaan, olahraga dan pariwisata yang berkualitas dan berdaya saing. DISPORAPAR juga melaksanakan administrasi daerah berdasarkan prinsip otonomi dan bantuan, terutama dalam Pemuda, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif.

DISPORAPAR kota Metro, merupakan pelaksana tugas dalam hal kepemudaan, olahraga dan pariwisata berdasarkan tujuan strategis walikota serta wakil walikota Metro. DISPORAPAR melaksanakan tugasnya mengacu pada perda kota Metro Nomor 15 Tahun 2016 mengenai Rencana Program

Jangka Menengah Daerah (RPJMD) kota Metro menetapkan arah pembangunan yang dipimpin oleh visi Walikota dan Wakil Walikota Metro.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah Pelaksana tugas eksekutif yang berkoordinasi untuk memastikan penyelenggaraan pemerintahan berjalan lancar. Tujuan dari OPD DISPORAPAR Kota Metro adalah mewujudkan peningkatan kepemudaan olahraga dan pariwisata yang bermutu dan mampu bersaing. Dengan adanya OPD, diharapkan Disporapar Kota Metro mampu meningkatkan kinerja karyawan lewat absensi, dan efektivitas kerja. DISPORAPAR kota Metro berisikan 90 orang dengan rincian dalam table berikut.

Tabel 1. Jumlah pekerja DISPORAPAR Kota Metro tahun 2023

<b>PNS</b>	<b>THL(honorer)</b>
48	42
Total	90

(DISPORAPAR Kota Metro, 2023)

Pencapaian kinerja perlu diketahui Tingkat pencapaiannya agar setiap kinerja dapat nilai sesuai atau tidak dengan sasaran kinerja yang telah disepakati dalam kontrak kerja sebelumnya. Hal ini perlu menjadi perhatian dan Upaya bagi pegawai DISPORAPAR dalam setiap akhir tahun anggaran untuk mencapai target kinerja. Berikut perbandingan capaian target kinerja Kantor Disporapar Kota Metro dalam waktu tiga tahun ke belakang.

Tabel 2. Capaian Kinerja Pegawai DISPORAPAR Kota Metro

<b>No</b>	<b>Tahun Fiskal</b>	<b>Banyaknya Kegiatan</b>	<b>Kinerja yang Terwujud</b>	<b>Tingkat Presentasepencapaian</b>
<b>1</b>	2019	57 Kegiatan	56 Kegiatan	98,24%
<b>2</b>	2020	57 Kegiatan	42 Kegiatan	73,68%
<b>3</b>	2021	19 Kegiatan dengan 46 sub kegiatan	18 Kegiatan dengan 39 sub kegiatan	84,78%
<b>4</b>	2022	19 Kegiatan dengan 54 sub kegiatan	19 Kegiatan dengan 45 sub kegiatan	83,33%

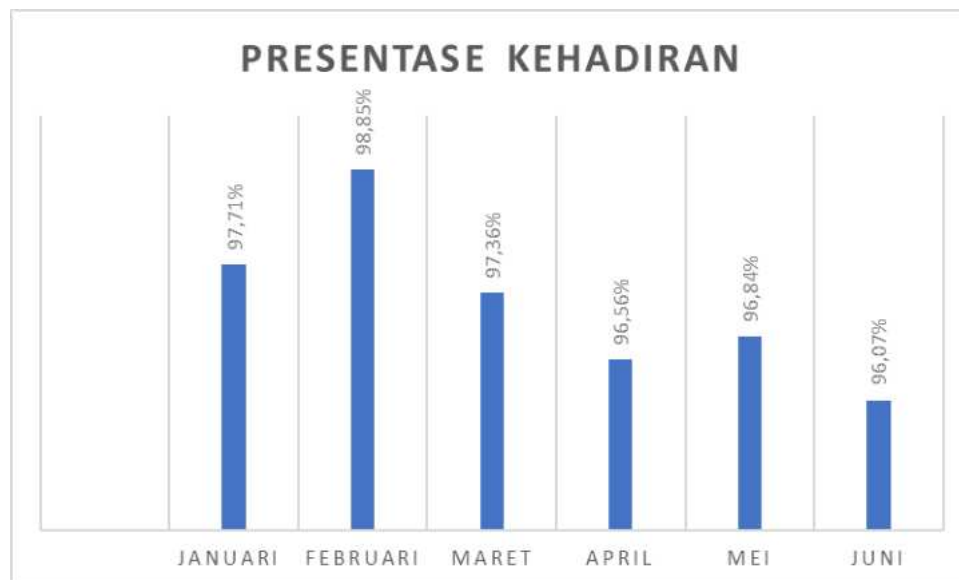
(DISPORAPAR Kota Metro, 2023)

Pada tabel 2, dapat di lihat pada target kegiatan yang telah di tentukan Disporapar belum mencapai target yang di tentukan. Hal tersebut terlihat pada tahun 2019 dimana penyusutan terjadi di tahun 2020 namun naik lagi di tahun

2021, sedangkan pada tahun 2022 kembali terjadi penurunan realisasi kinerja. Oleh karena itu, penulis menyatakan terjadi inkonsistensi kinerja pegawai disporapar dalam mencapai target kegiatan yang telah di tentukan.

Adanya inkonsistensi tersebut di karenakan pegawai disporapar membutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kedisiplinan (absensi) serta efektivitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai disporapar. Gaya kepemimpinan yang efektif di harapkan dapat memberikan dorongan motivasi agar karyawan disporapar dapat mengeluarkan kemampuan dan potensi yang maksimal serta membuat karyawan disporapar lebih bertanggung jawab terhadap kinerja nya.

Tabel 3. Presentase Kehadiran Pegawai DISPORAPAR Kota Metro



(Sumber : Absensi Pegawai DISPORAPAR)

Pada tabel 3, dapat dilihat bahwa terdapat pula masalah didalam absensi pegawai DISPORAPAR, dimana terjadi naik turun kehadiran pegawai pada 6 bulan terakhir yang tentu saja berpengaruh terhadap efektivitas serta kinerja pegawai. Sehingga, dalam hal ini diperlukan pula adanya gaya kepemimpinan yang efektif agar pegawai disporapar menjadi lebih disiplin dalam hal absensi pegawai untuk dapat memperbaiki capaian kinerja.

Meningkatkan capaian kinerja karyawan melalui absensi dan efektivitas kerja sangat penting. Namun, dalam pelaksanaannya peneliti menemukan beberapa fenomena atau *Gap* tentang kinerja karyawan yang berhubungan dengan absensi dan efektivitas kerja.

Efektivitas kerja menjadi salah satu aspek yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja dikarenakan efektivitas merupakan hasil kerja dari seorang

karyawan. Di lain sisi, absensi pegawai juga menjadi sesuatu yang tidak bisa diabaikan dalam kinerja pegawai dimana hal tersebut menjadi bukti detail informasi tentang kehadiran seorang pegawai secara komprehensif dan terperinci. Kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dimana penerapan model kepemimpinan dapat berakibat positif ataupun negatif terhadap kinerja pegawai Disporapar Kota Metro.

Berdasarkan deskripsi tersebut, peneliti menarik garis besar skripsi berjudul **“PENGARUH ABSENSI DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS KANTOR DISPORAPAR KOTA METRO).”**

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan konteks masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, permasalahan ini diidentifikasi dalam beberapa hal dibawah ini.

1. Pegawai DISPORAPAR yang sering absen yang menyebabkan naik turunnya presentase kehadiran sehingga dapat mengurangi efektivitas kerja secara signifikan.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai DISPORAPAR yang mengakibatkan rendahnya tingkat kedisiplinan.
3. Kurangnya efektivitas kerja pegawai sehingga menyebabkan inkonsistensi kinerja pegawai DISPORAPAR.
4. Kinerja pegawai yang tidak konsisten berdasarkan data capaian kinerja pegawai DISPORAPAR
5. Masih adanya target capaian kerja pegawai yang belum tercapai karena kinerja pegawai DISPORAPAR yang kurang efektif dan efisien.
6. Pegawai DISPORAPAR memerlukan dorongan dari gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk menciptakan dan menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai realisasi kinerja.

## **C. Rumusan Masalah**

Menurut Sugiyono (2015), Rumusan masalah berisi pertanyaan untuk dicari pemecahannya atas penyatuan data dan penelitian, berdasarkan fenomena atau gap yang ditemukan

Berdasarkan uraian tersebut maka di rumuskan dalam beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh gaya kepemimpinan?
4. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh gaya kepemimpinan?

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

Berdasarkan pertanyaan yang telah diuraikan, tujuan penelitian dapat diuraikan dalam hal-hal berikut.

1. Untuk mengetahui apakah absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja
3. Untuk mengetahui apakah absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh gaya kepemimpinan.
4. Untuk mengetahui apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh gaya kepemimpinan.

#### **E. Manfaat penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini dijelaskan dalam 2 hal yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis, yang dijelaskan dalam hal-hal berikut ini.

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Sebagai pedoman untuk meningkatkan pengetahuan dan kinerja pegawai.

###### **b. Bagi Disporapar kota Metro**

Sebagai sumber data dan rekomendasi untuk Disporapar dalam memperbaiki kinerja pegawai dan merumuskan aturan yang pantas untuk mencapai efektivitas kerja di DISPORAPAR Kota Metro.

###### **c. Bagi Pihak Lain**

Dapat dijadikan refrensi untuk pembuatan karya ilmiah lain dengan tema yang bersingungan.

##### **1. Manfaat Teoritis**

###### **a. Bagi Dunia Pendidikan**

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk memperluas keberlanjutan dalam penelitian ini

### **b. Bagi Instansi Terkait**

Peneli juga berharap agar penelitian ini menjadi bahan evaluasi bagi DISPORAPAr untuk memperbaiki kinerja pegawai.

### **F. Ruang Lingkup Penulisan**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian berbasis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018;13), Metode ini didasarkan pada pendekatan positivistik dengan menggunakan data yang telah diambil melalui pra-survei yang dijadikan bahan untuk menarik kesimpulan.

### **G. Sistematika Penulisan**

Agar lebih mudah memahami, peneliti telah membagi dalam 5 bab sebagai berikut:

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah tujuan manfaat, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **2. BAB II KAJIAN LITERATUR**

Bab ini mencakup kajian teori dasar tentang absensi, efektivitas kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan serta menjelaskan kerangka pemikiran, studi yang relevan, dan hipotesis penelitian.

#### **3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membicarakan metode yang di gunakan, jumlah populasi dan sampel, penjelasan variabel, pengukuran instrument indikator pada setiap variabel, Teknik pengumpulan data dan Teknik analisis data

#### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengulas distribusi responden, penghitungan data, dan jawaban dari perhitungan tersebut dimana mencakup metodologi penelitian dari Bab III, perbandingan antara temuan analisis dengan validasi hipotesis, dan penyelesaian dari permasalahan yang dirumuskan..

#### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini membahas tahapan dimana peneliti menyimpulkan serta memberikan saran atas skripsi ini.

#### **6. DAFTAR PUSTAKA**

#### **7. LAMPIRAN**