

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Diera globalisasi sekarang, pertumbuhan populasi manusia semakin meningkat. Manusia merupakan faktor utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya dikarenakan manusia memiliki peran yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Tugas manusia dalam organisasi adalah mengatur pekerjaan secara efisien dan efektif. Organisasi adalah sebuah tempat untuk sekelompok orang yang bekerja sama yang memiliki visi misi yang sama guna mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada didalamnya. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas perusahaan atau organisasi berjalan dengan baik maka organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten agar kegiatan perusahaan atau organisasi tersebut berjalan dengan sesuai harapan dan juga di dukung kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh dengan ada seorang pimpinan. Kepemimpinan adalah Sebuah kemampuan yang ada didalam diri seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan ,para anggotanya untuk melakukan pekerja yang sudah di berikan sesuai dengan taget dan waktu yang sudah di tentukan. Agar tujuan-tujuan organisasi bisa dicapai dengan efektif serta efisien, perlu ada kepemimpinan yang baik dalam organisasi tersebut. Artinya Kepemimpinan memegang peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan baik prestasi ,kinerja ,dan disiplin kerja guna mencapai suatu tujuan.

disisi lain sebagai seorang pimpinan harus mempunyai ketegasan dalam memimpin organisasi atau perusahaan. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap kedisiplinan pegawainya. Disiplin adalah kesadaran seseorang akan kepatuhan dan tata tertib di sebuah organisasi atau instansi. adanya peraturan tersebut setiap pegawai baik pimpinan dan bawahan wajib mentaati segala peraturan tersebut. Namun pada kenyataannya banyak pegawai yang melakukan

pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidaktepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku sehingga ini akan pengaruh pada cepat atau lama pertumbuhan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Kantor Desa Satria Mekar

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	ABSEN KEHADIRAN			TOTAL ABSENSI	JUMLAH HARI KERJA	TOTAL ABSENSI /BULAN	PERSENTASE
			SAKIT	IZIN	ALPA				
1.	Jan	40	7	6	3	13	20	787	1,65 %
2.	Feb	40	5	3	4	12	22	868	1,38 %
3.	Mart	40	3	5	3	11	19	749	1,46 %
4.	Apr	40	4	11	3	18	20	782	2,30 %
5.	Mei	40	7	14	5	26	17	654	3,87 %
6.	Jun	40	5	13	2	20	21	820	2,43 %
7.	Jul	40	6	10	3	19	18	701	2,71%
8.	Agu	40	4	8	3	15	21	825	1,18 %
9.	Sep	40	6	9	2	17	22	865	1,19 %
10.	Okt	40	5	7	4	16	20	784	2,04 %
11.	Nov	40	7	9	4	20	23	900	2,22 %
12.	Des	40	6	9	3	18	21	822	2,18 %
Jumlah			65	104	39	205	244	9.557	24,61 %

Sumber : Data Absensi Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.

Tabel di atas menunjukkan tingkat kehadiran pegawai di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi, bekerja 5 (lima) hari dalam seminggu dan dalam hal ini absensi masih menggunakan absensi manual hal ini menyebabkan banyak pegawai yang kurang disiplin, disisi lain Banyaknya pegawai yang sakit, izin dan alpa ini akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi. Pada bulan agustus terjadi peningktna tingkat kehadiran pegawai dan mengalami penurunan pada mulai Mei dikarena Hari Raya Idul Fitri.

Hasil kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan demi kemajuan instansi. Kinerja yang baik

mampu membawa organisasi mencapai tujuannya, dan juga sumber daya manusia yang baik dan berkompeten mampu membawa organisasi menjadi lebih baik.

Untuk menjalankan roda perusahaan atau instansi harus mampu memberdayakan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan, terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja pegawai agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik atau pun mental. Sehingga akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai perlu diperhatikan di semua perusahaan ataupun instansi. Dalam aktivitas manajemen, agar berjalan dengan baik pemimpin juga ikut andil dalam menilai kinerja. Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya suatu instansi. Seperti yang disebutkan sebelumnya, produktif atau tidaknya pemimpin dan pegawainya dapat berdampak cukup besar terhadap perkembangan perusahaan atau instansi. Hal ini berupa sumber daya manusia yang ada didalamnya mampu tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan reward atau hadiah berupa family gathering, uang, hadiah, hiburan dan lain sebagainya. Sehingga membuat karyawan atau pegawai bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bagus untuk mempercepat perkembangan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah peneliti paparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STAFF DI KANTOR DESA SATRIA MEKAR BEKASI ”**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh peneliti sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja
2. Fasilitas yang kurang memadai
3. Masih adanya pegawai waktu istirahat melebihi jam kerja
4. Adanya pegawai yang meninggalkan kantor di jam kerja

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah pada Kantor Desa Satria Mekar Bekasi menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka peneliti membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalah dapat lebih terarah. Oleh sebab itu peneliti membatasi penelitian ini hanya pada “PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STAFF DI KANTOR DESA SATRIA MEKAR BEKASI”.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi?
2. Apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi ?
3. Apakah secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi ?
4. Apakah secara simultan pengaruh kepemimpinan, disiplin, beban kerja, signifikan terhadap dan kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi?

1.5 . Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan pengaruh kepemimpinan, disiplin, beban kerja, signifikan terhadap dan kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berharga dan dapat memberikan masukan bagi Kantor Desa Satria Mekar Bekasi terutama dalam hal pengelolaan pelayanan yang baik berupa kinerja pegawai dengan pelayanan yang diberikan oleh Kantor Desa Satria Mekar Bekasi juga dapat mengambil langkah perbaikan untuk program yang masih belum maksimal dan mempertahankan program yang telah tercapai

2. Bagi Peneliti

Sebagai jendela wawasan untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang bagaimana suatu Sumber Daya Manusia ,terutama dibidang ekonomi manajemen dan dapat menerapkan ilmu dalam penelitian ataupun kemudian hari.

3. Bagi STIE Gici Business School

Sebagai bahan pertimbangan informasi atau sarana referensi bagi peneliti (mahasiswa) lain apabila akan melakukan penelitian dengan variabel atau faktor-faktor yang terkait.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.