

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya manusia merupakan makhluk sosial yang hidup secara berkelompok, sehingga tidak dapat dipungkiri dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari berbagai macam masalah, salah satunya dalam berorganisasi. Organisasi sendiri merupakan sistem sosial yang mempunyai anggota yang terperinci serta program kegiatan yang jelas, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dilaksanakan dan diurus oleh manusia.

Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan pemerintahan dan keinginan pegawai akan mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian sasaran dan tujuan pemerintahan, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi bervariasi maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi.

Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kinerja karyawan. Disiplin kerja juga merupakan suatu tindakan untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, karena disiplin merupakan modal pertama yang sangat penting untuk menentukan tingkat dari kinerja pegawai. Disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan atau pegawai konsisten, taat dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Karena tanpa adanya disiplin maka akan mendatangkan hasil yang kurang maksimal ataupun hasil yang tidak memuaskan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian dan tujuan organisasi. Oleh karena itu penerapan disiplin kerja pada Kantor Desa Srimukti harus berjalan sesuai dengan program disiplin kerja yang sudah ditentukan dan disepakati bersama, agar semua tujuannya dapat tercapai.

Selain gaya kepemimpinan dan disiplin, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, sebuah kinerja merupakan hal yang harus ditingkatkan oleh setiap instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan untuk selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satunya yaitu pada kantor desa. Desa merupakan unit terkecil di dalam suatu pemerintahan di Indonesia tetapi memiliki peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Desa sendiri di pimpin oleh seorang kepala desa yang dipilih melalui pemilihan umum oleh masyarakat desa setempat. Dalam Proses pembentukan sebuah desa harus memenuhi beberapa persyaratan yang sudah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Desa yaitu, jumlah penduduk, luas wilayah, bagian wilayah kerja, perangkat desa, serta sarana dan prasarana pemerintahan.

Desa Srimukti merupakan sebuah desa yang berada di kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Desa Srimukti membujur dari utara ke selatan, dengan batas-batas Utara: Suka Mekar, Timur : Desa Srijaya, Selatan : Satria Mekar, Barat : Desa sriamur Pemimpin desa atau yang biasa disebut dengan kepala desa bekerja dengan dibantu oleh para bawahannya seperti sekretaris desa, kasi pemerintahan, kasi kesejahteraan, kasi pelayanan, kaur TU dan umum, kaur keuangan, kaur perencanaan, kepala dusun I, II, dan III. Pada Desa Srimukti masih banyak para staff/pegawainya yang tidak melakukan absensi pada saat bekerja, adapun pegawai intinya melakukan absensi secara manual saja.

Salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu instansi pemerintahan juga sama halnya seperti instansi lainnya yaitu kinerja para pegawainya yang sangat berpengaruh bagi terlaksananya program-program pembangunan desa serta pekerjaan-pekerjaan pegawai yang telah dibuat dan direncanakan. Dengan banyaknya anggaran desa pertahun yang diberikan pemerintah, kantor desa harus bisa mengelola anggaran tersebut dengan baik dan tepat, agar semua anggaran dana terealisasi secara menyeluruh dan merata. hal ini membuat Kepala desa beserta perangkatnya harus mempunyai kinerja yang lebih agar dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Karena desa menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pemerintah ditingkat wilayah paling bawah.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan adanya masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, pemimpin kurang memperhatikan pegawai dan kurang pengawasan terhadap pegawai, sehingga pegawai menjadi kurang disiplin dalam pekerjaan yang bisa mengakibatkan turunnya kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi pada tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1.1. Data Absensi Pegawai Kantor Desa Srimukti
Tahun 2021-2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Data Absensi			Total Absensi	Total Kehadiran Per Bulan	Persentase Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja
			Sakit	Izin	Alpha				
1	Desember	30	5	8	20	33	645	5,1%	23
2	Januari	30	7	9	25	41	652	6,3%	23
3	Februari	30	6	2	4	12	555	2,2%	19
4	Maret	30	5	7	7	19	645	2,9%	23

Sumber : Kantor Desa Srimukti (2021-2022)

Berdasarkan data yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan di Desa Srimukti mengkhawatirkan, terutama pada bulan januari yang mencapai angka tertinggi. Banyaknya karyawan yang sakit, izin, alpha, bisa mempengaruhi kinerja karyawan di Desa Srimukti.

Kepemimpinan yang diharapkan akan memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja kepada pegawainya untuk menunjang pekerjaan di Desa Srimukti Kabupaten Bekasi.

Dari permasalahan di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana gaya kepemimpinan, disiplin serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA SRIMUKTI TAMBUN UTARA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepala desa belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal dalam memimpin bawahannya.
2. Kepala desa kurang tegas terhadap bawahannya karena masih banyak ditemukan pegawai yang tidak melakukan absensi setiap harinya.
3. Kepala desa belum menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter bawahannya.
4. Komunikasi antar pegawai sesama pegawai kurang kompak sehingga pekerjaan menjadi terlambat.
5. Kepala desa kurang melakukan kunjungan ke kantor desa.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, perlu adanya suatu pembatasan masalah. Hal ini dikarenakan agar hasil penelitian lebih fokus pada satu masalah dan dapat mendalami permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti di tambun utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa srimukti?
2. Apakah secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa srimukti?
3. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa srimukti?
4. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan kepala desa, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa srimukti?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan kepala desa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa srimukti.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa srimukti.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa srimukti
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa srimukti

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Desa Srimukti.
3. Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktisi/penelitian didalam manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang merupakan 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 variable dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN 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