

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan tetap eksis dalam persaingan di era globalisasi yang semakin ketat ini. Banyak sekali masalah yang dihadapi di Indonesia, khususnya pada kualitas sumber daya manusia yang semakin rendah. Di Indonesia ini sumber daya manusia sangatlah banyak, apabila digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk laju pembangunan di Indonesia, agar mendapat sumber daya manusia yang handal maka diperlukan pendidikan yang berkualitas dan taraf hidup yang lebih baik dan layak. Dengan pendidikan yang berkualitas maka sumber daya manusia akan mendapatkan lapangan pekerjaan yang layak dan memadai untuk kelangsungan hidup sumber daya manusia tersebut. Hal ini tentu menjadi sebuah tantangan yang sesungguhnya untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketram pilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja SDM meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja SDM

merupakan hasil atau prestasi kerja SDM yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja SDM. Peningkatan kinerja SDM akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja SDM merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada didalamnya.

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal maka diperlukan beberapa faktor diantaranya: Disiplin kerja, motivasi, dan Gaya kepemimpinan. Menegakkan Disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Disiplin didefinisikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (T. Hani Handoko, 1996). Menurut Muchadarsyah Sinungan (1995) disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku

individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Selain disiplin kerja, motivasi juga sangat berpengaruh bagi kinerja SDM. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Dalam salah satu instansi besar yang berjalan dalam koridor pemerintahan para pegawai atau karyawan harus memiliki motivasi yang sangat besar dalam menjalankan tuntutan pekerjaannya. Malayu, menjelaskan bahwa motivasi diambil dari kata latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan karyawan. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing,

definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Untuk mengetahui kinerja SDM perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja SDM. Pada Badan Pusat Statistik Jawa Tengah masih banyak karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah, tentu hal ini mempengaruhi kinerja SDM yang menurun. Berikut ini adalah data kehadiran pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.

Tabel 1.1
Data keterlambatan pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah
pada bulan Januari-September 2016

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Yang Pernah Terlambat	Jumlah Pegawai Yang Tidak Pernah Terlambat	Jumlah Menit Terlambat	Rata-Rata Keterlambatan per Menit
Januari	108	42	66	847	20,17
Februari	114	50	64	1.011	20,22
Maret	114	51	63	1.456	28,55
April	116	53	63	1.382	26,08
Mei	111	48	63	1.104	23,00
Juni	112	6	106	169	28,17
Juli	110	5	105	139	27,80
Agustus	113	65	48	927	14,26
September	108	69	39	963	13,96
Jumlah	1006	389	617		

Sumber : Bagian Tata Usaha Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2016

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah masih jauh dari apa yang diharapkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, dimana pada tabel 1.1 menunjukkan rata-rata keterlambatan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah cukup tinggi, namun pada bulan Juni-Juli keterlambatan pegawai

menurun secara signifikan. Selain masalah tersebut kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah pada bulan Januari-September 2016 tidak dapat mencapai target. Berikut adalah data pencapaian kinerja karyawan bulan Januari-September 2016 pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Data target dan pencapaian per triwulan pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah pada bulan Januari-September 2016

Bidang	Target (%)	Capaian Kinerja (%)				Sisa Penyelesaian Kerja (Target-Capaian TR3)
		Januari-Maret (TW1)	April-Juni (TW2)	Kenaikan Kinerja TW2-TW1	Juli-September (TW3)	
Tata Usaha	100	68,696	80,870	12,174	86,087	-13,913
IPDS	100	23,630	72,477	48,847	84,750	-15,250
Bid. Stat.Sosial	100	45,473	72,816	27,343	86,667	-13,333
Bid. Stat.Produksi	100	71,974	76,920	4,946	84,572	-15,428
Bid. Stat.Distribusi	100	56,832	62,400	5,568	86,430	-13,570
Neraca dan Analisis Statistik	100	70,764	73,616	2,852	96,124	-3,876
Rata-rata	100	56,228	73,183	16,955	87,438	-12,562

Sumber : Bagian Tata Usaha Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2016

Pada tabel 1.2 diketahui bahwa semua karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah tidak bisa mencapai target 100%. Walaupun kinerja setiap triwulannya mengalami kenaikan. Dengan adanya fenomena gap diatas maka hal tersebut dapat dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja SDM dengan judul: “**Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi Berbasis Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Berbasis Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Pada Badan Pusat Statistik Jawa Tengah”. Sehingga pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara langsung antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh secara langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?
5. Bagaimana pengaruh secara langsung antara motivasi kerja SDM terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?
6. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM melalui motivasi kerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM melalui motivasi kerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian tentunya tidak terlepas dari adanya tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja SDM melalui motivasi kerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
7. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM melalui motivasi kerja SDM pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan terutama sebagai:

a) Bagi Peneliti

Mengembangkan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja di sebuah perusahaan atau lembaga.

b) Bagi Instansi terkait

Sebagai masukan atau referensi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah yang dapat berguna pada pengambilan keputusan khususnya dibidang kinerja SDM.

c) Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pembelajaran dan mengembangkan ilmu MSDM dalam pengaplikasian ilmu manajemen dan menjadi salah satu rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang khususnya dalam peningkatan kinerja SDM.