

BAB I

PENDAHUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) organisasi termasuk aspek sentralnya. Terlepas dari struktur dan tujuannya, suatu organisasi dijalankan oleh manusia untuk memenuhi misinya dan didasarkan pada visi untuk kebaikan bersama. Sumber daya terpenting suatu perusahaan ialah karyawan atau tenaga kerja. Organisasi tidak mampu mencapai tujuannya secara efektif tanpa karyawan atau tenaga kerja yang kompeten.

Proses perencanaan pengorganisasian melibatkan pengumpulan, pembuatan, dan pemeliharaan kerangka kerja atau tujuan untuk berkolaborasi dengan orang lain di dalam suatu perusahaan atau organisasi perusahaan (Ernest Dale, 2021). Untuk mencapai tujuan bersama, sekelompok individu harus terlibat dalam sistem tindakan yang teratur dan berulang. Suatu organisasi membutuhkan SDM, modal, dan material yang berkualitas tinggi untuk mendukung tujuan tersebut. (Swasta, 2007).

Menurut Anwar Prabu (2009) kinerja yakni banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai sisi kualitas ataupun kuantitas saat mengerjakan tugasnya selaras dengan kewajiban yang diberikan. Oleh karena itu, satu dari banyak hal yang perlu diamati saat pelaksanaan pekerjaan yakni kinerja pegawai baik telah terwujud. Selain

itu satu dari faktor yang merupakan berperan penting dalam tercapainya kinerja karyawan baik dalam organisasi yaitu kepemimpinan, Handoko (2001).

Kemampuan untuk memengaruhi perilaku karyawan kelompok menuju pencapaian tujuan selalu menjadi komponen kepemimpinan. Mengelola perubahan merupakan aspek kepemimpinan yang konstan. Agar bawahan dapat berkontribusi pada kemajuan organisasi, para pemimpin memiliki pengaruh pada perilaku mereka (Bass,1990) hal berikut disokong Fiedler dalam Robbins (2003) menyatakan jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi menentukan seberapa baik kinerja suatu kelompok.

Pemimpin memiliki peran yang sangat berpengaruh bagi suatu organisasi atau instansi karena maju ataupun mundurnya suatu organisasi dapat ditentukan oleh pemimpinnya. Sebuah perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang kuat karena memungkinkan pemimpin untuk berinovasi dan mengoordinasikan semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Hal berikut memungkinkan seorang manajer dipandang memiliki kemampuan untuk menumbuhkan integritas yang tinggi dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras. Hasibuan (2001) berpendapat jika kepemimpinan termasuk cara pemimpin memengaruhi perilaku dari bawahan, supaya mereka dapat bekerja secara optimal serta produktif serta bekerja sama dalam meraih tujuan instansi atau organisasi terkait.

Oleh karena hal ini agar pekerja bisa bekerja dengan nyaman

serta bersikap positif dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menggunakan kepemimpinannya selaras dengan keadaan dan situasi yang ada. Sehingga, kinerja pegawai sangat perlu untuk diperhatikan agar suatu instansi atau organisasi dapat mencapai

tujuan yang maksimal. Selain faktor kepemimpinan hal yang perlu diperhatikan yaitu kedisiplinan para pegawai. Disiplin kerja menurut Siagian (2006) adalah sikap menghargai, menjunjung tinggi, dan mentaati peraturan yang ada, baik tertulis ataupun tidak tertulis. Dengan demikian, para pekerja mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dan siap menerima konsekuensi apabila tidak melaksanakannya. Lebih lanjut, disiplin yaitu pelatihan, terutama latihan mental sikap perilaku yang mengeluarkan kebiasaan dan pengendalian diri guna mematuhi aturan yang berjalan.

Disiplin kerja merupakan faktor berjalannya tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai, tingkat akuntabilitas karyawan terhadap tugas yang diberikan tercermin dalam disiplin kerja mereka. Disiplin diri karyawan sendiri merupakan sumber utama disiplin kerja, yang ditunjukkan dengan penyelesaian tugas tepat waktu dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Selain itu keberhasilan suatu perusahaan juga bergantung pada bagaimana seorang pemimpin mengendalikan dan memperlakukan stafnya dalam rangka menanamkan kedisiplinan dalam diri bawahan; hal berikut juga berguna di diri pemimpin (Handayani,

2010).

Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap termasuk Instansi Pemerintah ialah unsur pendukung urusan pemerintahan didalamnya terdapat peran pendukung kepemudaan, olahraga serta peran pendukung pariwisata yang jadi kewenangan daerah. Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap termasuk satuan kerja perangkat daerah dilimpahkan tugas dan tanggung jawab pengelolaan pembinaan kepemudaan, keolahragaan dan pariwisata Kabupaten Cilacap. Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga dibangun mengacu pada pertimbangan bahwa dalam rangka usaha peningkatan pembangunan destinasi pariwisata, pembinaan pemuda serta pembangunan dalam kegiatan keolahragaan dapat terlaksana secara menyeluruh, terarah dan terpadu.

Dinas ini memiliki kegiatan yang berhubungan dekat dengan para pemuda yang masih dalam lingkungan sekolah, sehingga dalam hal berikut tujuannya yakni untuk menciptakan organisasi juga budaya prima disamping SDM terampil juga sukses untuk membantu setiap pemuda mencapai potensi penuh mereka. Oleh karena itu diharapkan para pegawai dinas dapat memberikan contoh untuk para pemuda perihal kepemimpinan dan kedisiplinan untuk bekal masa depan. Namun berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap penulis mengamati jika masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dan masih banyaknya

pegawai yang tidak mengindahkan kebijakan perusahaan.

Tampaknya masih ada karyawan yang mengabaikan ketentuan masuk kerja pukul 07.00 WIB serta pulang pukul 16.00 WIB. Karyawan masih sering mencari-cari alasan atas keterlambatannya. Untuk melihat kondisi tingkat ketidakhadiran karyawan Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Cilacap, bisa nampak tabel:

**Tabel 1 Rekapitulasi Keterlambatan dan Pulang Cepat
Karyawan DISPARPORA Kabupaten Cilacap Pada Tahun
2021-2023**

Tahun	Jumlah Pegawai	Terlambat Datang	Berapa Pegawai	Pulang Cepat	Berapa Pegawai
2021	33	9,94%	25	7,47%	23
2022	33	9,1%	20	3,26%	18
2023	33	9,22%	21	5,56%	21

Sumber: Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap

Table 1. 1 tersebut dapat dijelaskan bahwa Kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap masih rendahnya tingkat kedisiplinan dalam hal jam kerja Halberikut disebabkan sanksi yang tidak berlaku ketika melanggar peraturan kantor.

Karyawan Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap sebagian besar SDM masih menunjukan bahwa perlu adanya pengembangan SDM melalui tingkat pendidikan. Kedisiplinan terhadap kinerja yang ditunjukan oleh karyawan kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap tidak diragukan lagi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, karena kepemimpinan mengarahkan dan mempengaruhi perilaku bawahan atas

orang lain yang memenuhi tujuan organisasi. Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Cilacap memiliki lingkungan kerja yang kurang baik, disamping itu masih banyak pegawainya yang bermalas-malasan pada saat jam kerja. Secara langsung ataupun tidak langsung hal berikut menyebabkan sejauh mana tujuan organisasi tercapai, yaitu sejauh mana rencana dapat terlaksana dan tujuan tercapai. Bagaimana tujuan yang telah ditetapkan bisa diraih, jika masih ditemukan banyak dari pegawai yang tidak peduli dengan kewajibannya, belum lagi disiplin kerja yang pelaksanaannya kurang maksimal.

Dengan jabaran berikut, maka penulis berminat meneliti tentang kepemimpinan serta disiplin kerja di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap dituangkan berjudul studi yakni, **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap.”**

B. Rumusan Masalah

Mengacu latar belakang masalah telah dijabarkan, sehingga bisa dirumuskan :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap?
3. Apakah Kepemimpinan dan Kedisiplinan pengaruh simultan

pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Selaras pada rumusan masalah yang di kemukaan, sehingga berikut tujuan studi:

1. Memahami pengaruh kepemimpinan pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap.
2. Memahami pengaruh kedisiplinan pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap.
3. Memahami pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis menetapkan masalah selaras dengan latar belakang yang diberikan sebelumnya untuk mendefinisikan dengan jelas parameter penelitian selanjutnya. Batasan masalah ditetapkan untuk mengamati dampak kepemimpinan juga kedisiplinan pada kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Mengacu pada tujuan studi diatas, harapannya memberi manfaat berupa :

1. Manfaat Praktis

Pihak lain mungkin menganggap penelitian berikut bermanfaat dalam menangani dan memahami isu-isu terkait kinerja pegawai yang mampu memengaruhi kinerja pegawai lembaga serta tujuan lembaga dan perusahaan

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi para akademis, penelitian berikut mampu memaparkan data tentang pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi para peneliti, memberikan informasi kontribusi terhadap *literature* kinerja pegawai.