

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Program pemerintah daerah merupakan salah satu faktor yang menentukan terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi daerah. Penyelenggaraan roda pemerintahan di daerah, dipimpin oleh bupati atau Walikota sebagai kepala daerah agar bekerja dengan baik perlu dukungan dinas yang membantu penyelenggaraan roda pemerintahan.

Dinas Pekerjaan Umum memiliki tugas selaku penataan serta formulasi rencana program aktivitas serta prosedur tetap dalam rangka penerapan kebijakan teknis di bidang fasilitas serta prasarana di wilayah Purworejo, pula selaku pelaksana penataan, pemenuhan serta penilaian kebutuhan fasilitas serta prasarana sesuai standar, prosedur serta norma yang diresmikan oleh pemerintah daerah. (Metrokota, 2021) Harapan Dinas PUPR terhadap para pegawainya lebih solid, produktif dan inovatif dalam bekerja. Kewenangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo dibangun atas dasar Peraturan Daerah No 09 Tahun 2001 yakni guna mengendalikan rumah tangga organisasi, dan melakukan tugas yang sudah diberikan oleh bupati, yang membawahi empat sub dinas, antara lain: Sub Dinas SDA, Sub Dinas Bina Marga, Sub Dinas Cipta Karya, dan Sub Dinas Bidang Perencanaan Teknis dan Pengembangan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan (dinas PUPR). Keberadaan Dinas PUPR Purworejo yang terletak di Gegunungan, Popongan, Kecamatan

Banyuwangi, Kabupaten Purworejo selaku lembaga pemerintahan harus melakukan tugas di bidang pelayanan masyarakat ialah: selaku pembina, pengayom serta pemerhati masalah- masalah pekerjaan umum. Dalam melayani kepentingan warga tersebut diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi. Dinas PUPR Purworejo menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang baik agar visi dan tujuan instansi dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja perusahaan yang baik akan memudahkan perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara peneliti tahun 2021 di Dinas PUPR, dengan cara bertanya langsung kepada Bapak Khafid Nurohman S.T selaku Sekertariat, dapat disimpulkan masalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai PUPR Purworejo.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Gaya kepemimpinan Menurut Hasibuan (2007) dalam Guterres L.A (2016) Gaya kepemimpinan adalah “cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.” Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo sebagai penyelenggara pembangunan infrastruktur dalam kota, sering melakukan pekerjaan lapangan. Berdasarkan hasil wawancara tahun

2021 dengan bertanya langsung pada Bapak Khafid selaku Sekertariat, banyaknya pengerjaan tugas/proyek dilapangan terkadang ditemuinya instruksi/perintah kerja antara pimpinan di kantor dengan pimpinan bidang di lapangan berbeda. Pengaruh pihak eksternal di lapangan juga menjadi salah satu penyebab adanya pertimbangan perubahan kepemimpinan dilapangan untuk melakukan penyesuaian terhadap kepemimpinan dari kantor dinas. Hal tersebut tentunya akan memperberat pengerjaan tugas dimana pelaksana akan bingung mengikuti instruksi yang mana.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya perbedaan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada penelitian Nisyak (2016), Trang (2016), Guterres (2016), Sunarsi (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Rompas (2018) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua, disiplin kerja menurut Hasibuan (2008) dalam Isvandiari (2018) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan hasil wawancara tahun 2021 dengan bertanya langsung pada Bapak Khafid selaku Sekertariat, yang diperoleh gambaran bahwa kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo adalah rendahnya disiplin kerja, yaitu ditunjukkan oleh adanya pegawai yang tidak mengetahui misi yang diemban organisasi, sehingga kurang komunikatif terhadap sesama

pegawai, atasan dan terhadap orang lain di luar dinas dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya maupun adanya pegawai yang meninggalkan kantor tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering terlambat datang, dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, sehingga dari permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mengefektifitaskan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Kedisiplinan seorang pegawai wajib dijunjung oleh seorang individu atau pegawai untuk menunjukkan kepada perusahaan/instansi bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan/instansi kepadanya Saleh, dkk. (2018). Oleh karena itu, perlu upaya meningkatkan kualitas disiplin kerja di Dinas PUPR.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya perbedaan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada penelitian Pangarso (2016), Syafrina (2017), Saleh (2018), Prasetyo (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Bawelle (2016), Sanjaya (2020) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga, yaitu kepuasan kerja juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Robbins and Judge (2009) dalam Kristine E. (2017) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut”. Berdasarkan hasil survei 2021, terdapat gejala kepuasan kerja pegawai kurang baik. Kepuasan pegawai merupakan faktor terpenting didalam menunjang

keberhasilan suatu instansi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo. Tugas pegawai pemerintah merupakan kewajiban pegawai dalam membantu program yang telah digiatkan oleh pemerintah dalam mengurus pengendalian pertumbuhan penduduk melalui program sosialisasi dilapangan yang mana pegawai dituntut untuk lebih ekstra karena beban pekerjaan yang telah diembankan oleh instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo ini. “Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan” Handoko (2009) dalam Septiarisa, dkk, (2018). Oleh karena itu, perlu upaya meningkatkan kualitas kepuasan kerja di Dinas PUPR.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya perbedaan hasil penelitian, yang mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada penelitian Susanti (2016), Prastyo E. (2016), Damayanti (2018), Nabawi (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Kristine E. (2017), Hanifah (2016) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang mengacu pada penelitian Prasetyo dan Marlina (2019) di PT Nihon Plast Indonesia dengan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, perbedaan penelitian ini adalah pada waktu dan penambahan variabel gaya kepemimpinan Jamaludin (2017) di PT Kaho IndahCitra Garment Jakarta. Penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan karena ingin mengetahui apakah ada pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR. Penelitian dilakukan dengan harapan menambah bukti penelitian terdahulu dan berkontribusi memecahkan isu permasalahan di Dinas PUPR. Berdasarkan latarbelakang diatas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo?
4. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo?

C. Batasan Masalah

Skop penelitian ini hanya terbatas pada pegawai dinas PUPR dan pembahasan kinerja hanya dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu: Gaya

Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja. Data ini diperoleh pada tahun 2021.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo?
2. Untuk mengetahui dan menganalisa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo?
3. Untuk mengetahui dan menganalisa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo?
4. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Purworejo?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Pimpinan Dinas PUPR

Penelitian ini bermanfaat menambah pengetahuan yang diperoleh selama melakukan penelitian. Selain menambah pengetahuan, tentukan

juga menambah pengalaman yang belum pernah didapatkan sebelumnya, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang kinerja pegawai.

a) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Penulis dalam penelitian ini akan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dalam membuat metode penelitian serta dalam data penelitian tersebut diketahui bagaimana perilaku pegawai di organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Bagi Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya guna penyempurnaan kekurangan-kekurangan dalam penelitian sebelumnya.