

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Di era globalisasi yang semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya yaitu antara lain sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karyawan di tuntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Untuk itu instansi di tuntut lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang menunjukkan suatu kinerja yang baik.

Untuk terwujudnya implementasi pelayanan publik diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan untuk melayani, memenuhi kebutuhan, merespon pengaduan masyarakat secara memuaskan, sesuai dengan harapannya melalui kebijaksanaan, instrumen hukum yang dijadikan referensi dalam kontrol (Hadian, 2017).

Konsep pelayanan publik sangat luas karena dalam setiap aspek kehidupan masyarakat tentunya akan ada pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Namun pelayanan yang begitu banyak dikelompokkan menjadi tiga jenis pelayanan yaitu; pelayanan administratif, pelayanan barang, dan pelayanan jasa. Pengelompokkan pelayanan tersebut mengacu pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) Nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang didasarkan pada produk akhir ataupun hasil dari setiap bidang di pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pelayanan administrasi kependudukan lebih utama dijalankan pada tingkat kabupaten/kota di seluruh wilayah Indonesia yang diselenggarakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masing-masing daerah. Daerah yang menjadi fokus penelitian adalah Kabupaten Karawang yaitu salah satu wilayah administratif Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Karawang jumlah penduduk yang menempati wilayah Kabupaten Karawang pada tahun 2017 sebesar 2.316.489 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki sebesar 1.187.274 jiwa dan penduduk perempuan berjumlah 1.129.215 jiwa yang tersebar pada 30 (tiga puluh) kecamatan. Penduduk yang tersebar di seluruh kecamatan tentu membutuhkan pelayanan administrasi kependudukan untuk memperjelas identitas diri menjadi penduduk suatu daerah. Untuk melihat target dan capaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang pada tahun 2017 berikut datanya :

Tabel 1.1
Target dan Capaian Kinerja Tahun 2017

No	Jenis Dokumen	Target	Capaian Kinerja	Keterangan
1	Kartu Keluarga	17%	8,45%	Belum tercapai
2	Kartu Tanda Penduduk	19%	15,77%	Belum tercapai
3	Akta Kelahiran	12%	56,58%	Tercapai

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang

Berdasarkan tabel 1.1 no 1 untuk jenis dokumen kartu keluarga ternyata masih belum tercapai dengan capaian sebesar 8,45% sedangkan targetnya sebesar 17% dan jenis dokumen kartu tanda penduduk dengan capaian 15,77% sedangkan targetnya sebesar 19% yang menyatakan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang belum mencapai targetnya karena masih banyaknya masyarakat yang belum memiliki identitas diri. Padahal tingkat kepemilikan dokumen kependudukan menjadi salah satu standar yang digunakan untuk mencapai tujuan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Sehingga perlu di ketahui faktor-faktor apa saja yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

Hasil penelitian terdahulu (Hetty Prihandayani, 2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD BKK Se-Kabupaten Wonogiri” dengan hasil menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kepemimpinan, peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang kepemimpinan sangatlah berpengaruh, pemimpin yang baik akan membawa pegawainya ke arah yang baik. Berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) tahun 2017 masih banyak masalah yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang diantaranya adalah masih rendahnya tingkat kesadaran masyarakat terhadap pentingnya identitas diri dan masih rendahnya pemahaman masyarakat atas prosedur pengurusan penerbitan KK, KTP dan akta-akta catatan sipil.

Kepemimpinan yang baik, dapat dilihat dari bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan suatu pekerjaan, kemampuan membimbing, mengarahkan, membangun motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menciptakan kondisi kerja yang sehat, memberikan pengawasan dan membawa para pengikut kepada sasaran yang di tuju sesuai dengan misi yang telah di tentukan.

Kepemimpinan merupakan proses atau serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain berisi menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran dan tingkah laku orang lain kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan juga bisa diartikan proses

interaksi antara pemimpin dengan pegawainya untuk berbuat sesuatu yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Para pemimpin memiliki suatu ciri tersendiri dalam mengarahkan, membimbing pegawai yang biasa dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang di pimpin. Pemimpin mengembangkan, mengarahkan potensi dan kemampuan pegawainya untuk mencapai tujuan suatu instansi. Pemahaman tugas-tugas yang di emban dan pemahaman karakteristik, dorongan, serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Proses interaksi antara pimpinan dan pegawai dapat berhasil dengan baik, seharusnya dapat menimbulkan motivasi dalam diri pegawainya dan meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan penting untuk diteliti karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan dan hal tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi posisi pemimpin adalah posisi yang terpenting. Untuk itu peneliti melakukan studi pendahuluan kepada 30 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Studi Pendahuluan Mengenai Kepemimpinan

Pernyataan Kepemimpinan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Pemimpin selalu mengkomunikasikan para bawahan dalam memecahkan masalah	12	18
Pengambilan keputusan yang dilakukan pemimpin sudah tepat dan benar sesuai dengan situasi dan kondisi	15	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pra Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa kepemimpinan yang paling rendah di tunjukan pada indikator komunikasi yaitu “Mengkomunikasikan” sebanyak 12 responden menjawab ya sesuai dan sisanya menjawab tidak. Hal ini

menggambarkan adanya permasalahan dalam kepemimpinan. Oleh karena itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Karawang harus memperbaiki, memperhatikan dan mengevaluasi kepemimpinan. Dalam hal ini semakin berpengalaman, biasanya hasil pekerjaan pegawai lebih banyak dan berkualitas.

Hasil penelitian terdahulu (Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, 2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Deli Kabupaten Deli Serdang” dengan hasil menyatakan bahwa kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan yang baik dari seorang atasan mampu meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan pula suatu budaya organisasi yang baik di dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin yang baik akan menciptakan budaya organisasi yang baik dalam perusahaan, karena seorang pemimpin akan membentuk suatu budaya organisasi yang baru. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan berkontribusi terhadap perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai.

Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya instansi ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi.

Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang masih banyak pegawai yang terlihat datang terlambat ke kantor dan yang pulang sebelum waktu pulang berakhir. Bahkan waktu istirahatpun menjadi lama karena para pegawai banyak yang terlambat kembali setelah waktu istirahat habis. Berdasarkan data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang pada tahun 2018 tercatat sebanyak 63 pegawai yang datang terlambat. Padahal budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan keberhasilan suatu perusahaan/instansi.

Menurut Sumarni (2011) dan Lina (2014) di Yuyu Kusdian (2020) secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Nining Kurniasih (2020) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uha (2013) dalam Yuyu Kusdian (2020), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai – nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Karawang, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Karawang. Karena keterbatasan waktu, biaya dan pengetahuan peneliti hanya mengambil beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti mengambil dua faktor yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mengambil judul penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, ada beberapa masalah yang diidentifikasi, antara lain:

1. Penerbitan jenis dokumen kartu keluarga dan kartu tanda penduduk belum mencapai target
2. Masih ada kebijakan yang belum diputuskan oleh pemimpin
3. Masih ada masalah yang kurang baik di komunikasikan oleh pemimpin
4. Masih ada pegawai yang telambat dan pulang sebelum waktu pulang berakhir

1.3 Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian masalah akan muncul dan semuanya saling berhubungan antara masalah yang satu dengan masalah yang lain. Hal ini menyulitkan peneliti apabila akan mengadakan penelitian secara menyeluruh dan mendalam mengenai masalah yang diteliti. Untuk memudahkan memecahkan masalah tersebut maka peneliti membatasi dan fokus masalah yaitu pada kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja. Adapun penjelasan istilah untuk permasalahan tersebut adalah:

1. Bidang kajian ini dalam bidang ilmu manajemen khususnya Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Tema penelitian yang diangkat adalah kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Pendekatan penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif
4. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.
5. Alat analisis yang dilakukan adalah regresi berganda dengan alat bantu menggunakan SPSS 23.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.
2. Budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

3. Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.
5. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.
6. Pengaruh simultan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar perumusan masalah diatas, tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pelaksanaan kepemimpinan yang diberikan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
6. Untuk mengetahui pengaruh simultan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian secara Teoritis dan Praktis.

1.6.1 Maanfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat Teoritis sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan dapat meningkatkan indikator teori kepemimpinan untuk perbaikan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
2. Variabel budaya organisasi dapat meningkatkan indikator teori budaya organisasi untuk kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
3. Variabel kinerja pegawai dapat meningkatkan indikator teori kinerja untuk kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
4. pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
5. Pengaruh langsung dari variabel kepemimpinan dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja pegawai untuk kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
6. Pengaruh simultan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja pegawai untuk kinerja pegawain Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
2. Variabel Budaya Organisasi dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang

3. Variabel Kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
4. pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Karawang dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.
5. Pengaruh dari langsung variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang

Pengaruh simultan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang

