

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu bangsa sangat tergantung pada sumber daya manusianya, dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menciptakan kemajuan-kemajuan di segala bidang. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, baik itu di organisasi publik maupun swasta. (Brahmasari, 2014). Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau sistem evaluasi. Ini akan menjadi kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Adapun kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. (Robbins, 2012). Atas dasar pengertian di atas, peneliti memandang kinerja pegawai perlu dikaji secara empiris lebih mendalam serta dihubungkan dengan beberapa variabel yang secara teoritis mempengaruhinya, seperti pengawasan, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Fenomena yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali yang terkait dengan pengawasan, budaya organisasi dan disiplin kerja selama ini belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pengawasan yang dilakukan instansi terhadap kinerja hanya dievaluasi setiap bulan dan ini sebaiknya ditingkatkan setiap seminggu sekali agar permasalahan yang timbul dapat terselesaikan dengan cepat. Selain itu budaya organisasi perlu ditingkatkan kembali agar kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Faktor

disiplin kerja sebagai bagian dari budaya organisasi perlu dioptimalkan melihat dari pekerjaan yang harus diselesaikan sebelum *deadline* sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Situmorang (2018) mengatakan bahwa pengawasan yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi. Faktor pengawasan kerja merupakan hal penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar dalam peningkatan kinerja. Tindakan pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Tauladan pengawasan akan dapat memantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain: kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan-rintangan yang dialami, kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan. Ahmad, (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices In Pakistan*, menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dengan praktek-praktek kinerja manajemen di Pakistan. Atas dasar uraian di atas, maka dalam penelitian ini pengawasan ditetapkan sebagai salah satu variabel yang diprediksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian Nugrohadi, *et.al.*, (2019), Yani & Kristanto, (2015), menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

sedangkan penelitian Wicaksono, *et al*, (2019), Rahmah & Fatmah, (2019), menunjukkan pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan mengkaji kembali hubungan pengawasan terhadap kinerja.

Brown (2018) menyatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi, dan membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Tata nilai dalam budaya organisasi dapat berperan sebagai sumber kekuatan penting yang diyakini dan dianut secara luas dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan. Budaya organisasi namun demikian dapat menjadi beban bagi keberhasilan apabila budaya organisasi tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Misalnya situasi lingkungan bisnis yang menuntut adanya adaptasi dan perubahan organisasi, namun di sisi lain budaya organisasi menginginkan tidak adanya perubahan dan mempertahankan status quo, maka organisasi akan mengalami inertia yang pada akhirnya dapat mengalami kemunduran.

Budaya organisasi yang baik, akan membentuk karakteristik pribadi atau organisasi yang baik. Pembentukan budaya organisasi yang baik, seperti pegawai selalu taat pada peraturan, adanya hubungan baik dengan rekan kerja, akan membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja. Fenomena terkait budaya organisasi di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali adalah masih terdapat pegawai yang belum maksimal dalam mentaati peraturan yang ditetapkan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, misalnya masih ada

beberapa pegawai yang datang terlambat dan bahkan ijin tidak masuk kantor. Hal ini dapat menimbulkan budaya organisasi yang kurang baik. artinya, budaya organisasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali masih harus ditingkatkan. Harapannya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Budaya organisasi sangat penting perannya di dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif, dimana para pegawai memiliki motivasi, puas dalam bekerja dan memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian Zulkifli & Gani, (2018), Wicaksono, *et al*, (2019), Rahmah & Fatmah, (2019), Kusdiana, (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Nugrohadhi, *et.al.*, (2019), Yani & Kristanto, (2015), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian ini, maka penelitian ini akan membuktikan secara empiris hubungan budaya organisasi terhadap kinerja.

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Nugrohadhi, Nurminingsih & Pujiwati, (2019), menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan organisasi yang yang berjalan pada Badan Keuangan Daerah

Kabupaten Boyolali diprediksi telah mampu untuk memenuhi semua pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dengan hasil yang sesuai dengan tujuan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Tindakan disiplin para pegawai memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Rahmah & Fatmah, (2019), Kusdiana, (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis hubungan disiplin kerja terhadap kinerja.

Aspek kepuasan kerja merupakan aspek yang dinilai sebagai aspek ekstrinsik dari organisasi. Sejalan dengan konsep kepuasan kerja tersebut, penilaian ini memfokuskan pada masalah yang berkaitan dengan aspek ekstrinsik dari kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja pegawai masih dianggap sebagai pemegang peranan penting dalam pemenuhan kepuasan kerja. Para pegawai yang diliputi rasa tidak puas atas hal yang memperlemah kinerja akan memberikan dampak bagi organisasi (Siagian 2012). Maryadi (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dan dari fenomena yang ada serta didukung kajian teori dan penelitian terdahulu, maka akan dilakukan penelitian dengan judul: “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali”.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka dapat ditarik beberapa perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
4. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali untuk memutuskan kebijakan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti, yang berkaitan dengan pengawasan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian ini dapat membuat suatu keputusan bagi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengembangan sumber daya manusia yang berhubungan dengan masalah pengawasan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, di samping itu diharapkan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.