

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan profesional menjadi faktor utama dalam menjalankan fungsi pengawasan pemilu secara efektif. Dalam hal ini, Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) adalah lembaga independen di Indonesia yang bertanggung jawab atas pengawasan dan pengawalan jalannya pemilihan umum. Bawaslu didirikan pada tahun 1999 sebagai bagian dari reformasi politik di Indonesia pasca-Orde Baru (Bawaslu.go.id).

Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Labuhanbatu memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai divisi dan unit kerja, termasuk Divisi

Pengawasan, Divisi Penindakan, Divisi Penyelesaian Sengketa, serta bidang dan unit teknis lainnya. Setiap divisi memiliki tugas dan tanggung jawab spesifik dalam menjalankan fungsi pengawasan. Bawaslu merupakan lembaga yang sangat penting dalam menjaga integritas dan transparansi dalam setiap pemilihan umum di Indonesia. Dengan menjalankan fungsi pengawasan dengan baik, Bawaslu berperan dalam memastikan bahwa suara rakyat tercermin dengan adil dan akurat dalam proses demokrasi. Bawaslu merupakan lembaga independen yang bertanggung jawab atas pengawasan dan sangat diperhatikan oleh masyarakat dalam bidang kinerja pengawasan yang baik.

Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihan atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi (Waldman, 2017). Secara umum, kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang atau suatu entitas memenuhi standar kerja yang diharapkan. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mampu menginspirasi, membimbing, dan mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan (Muhajir, 2018). Secara umum, kepemimpinan merupakan seorang yang memiliki kemampuan yang dapat membuat kinerja karyawannya untuk berkolaborasi di bawah kepemimpinannya di sebuah organisasi. Didalam sebuah perusahaan pemimpin sangat diperlukan untuk mengkoordinir dan mengambil sebuah keputusan. Maka dari itu kepemimpinan yang baik harus mempunyai pemimpin yang berkarakter unik dan

tidak dapat diwariskan melainkan yang tumbuh dalam dirinya dan sudah ditanamkan sejak dini.

Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan yang dapat mempengaruhi seorang dalam bekerja sama yang didasarkan kemampuan orang tersebut mencapai targetnya (Bahrum & Sinaga, 2017). Di dalam sebuah organisasi pemimpin selalu dihubungkan dengan sebuah jabatan atasan. Namun seorang pemimpin yang menjabat menjadi atasan pun belum tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan layaknya seorang pemimpin. Seberapa besar seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya itu ditentukan beberapa faktor personal maupun faktor organisasional. Setiap pemimpin mempunyai cara yang berbeda-beda dalam berperilaku guna untuk mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu bahwasannya kepemimpinan yang terdapat di instansi tersebut dianggap belum berjalan secara maksimal. Seperti, pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal. Demikian juga ada aspek usaha peningkatan kesejahteraan karyawan, pimpinan dianggap kurang inovatif dan masih kurang optimal dalam melihat aturan di instansi kantor Bawaslu.

Selain kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan budaya organisasi juga dapat mempengaruhi tujuan instansi pemerintahan. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur (Farida dan Hartono, 2017). Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipatuhi oleh setiap kantor atau instansi, guna untuk lebih meningkatkan

kinerja dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Dalam banyaknya instansi, terutama yang bersifat pemerintahan, masalah disiplin kerja sering kali menjadi sorotan. Fenomena ini mencerminkan berbagai tantangan dalam membangun budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Salah satu fenomena yang terjadi di dalam kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu ialah keterlambatan hadir ke kantor ataupun rapat menjadi salah satu masalah yang sering terjadi. Meskipun ada aturan jam kerja, berapa pegawai cenderung datang terlambat dengan berbagai alasan, seperti urusan pribadi yang menjadi kebiasaan buruk pegawai.

Menurut Molyono dalam Fajri (2017) budaya organisasi didefinisikan sebagai hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi. Menurut Fahmi (2019) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Budaya organisasi merupakan fondasi penting bagi keberhasilan sebuah instansi, termasuk di lingkungan pemerintah. Namun sering kali muncul berbagai fenomena yang mencerminkan adanya masalah dalam budaya organisasi, yang berdampak pada kinerja, produktivitas dan citra instansi. Salah satu fenomena yang terjadi banyaknya pegawai hanya bekerja jika ada arahan dari pimpinan. Inisiatif pribadi atau tim sangat rendah, sehingga produktivitas bergantung pada seberapa aktif atasan mengarahkan.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melakukan pengujian apakah kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu memiliki keterikatan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi. Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu”**

B. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada pegawai Kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu yang dipilih sebagai sampel. Hal ini dilakukan untuk membatasi cakupan agar lebih terfokus dan sesuai dengan kapasitas peneliti. Penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel independen yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- a. **Kepemimpinan:** Mengacu pada gaya atau metode kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu dalam memimpin dan memotivasi pegawai.
- b. **Disiplin Kerja:** Mengacu pada tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai aturan yang berlaku di Kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu.
- c. **Budaya Organisasi:** Mengacu pada nilai-nilai, kebiasaan, dan norma yang diterapkan dan dijalankan di Kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu.

Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai, yang diukur melalui indikator-indikator kinerja seperti efektivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, dan pencapaian target yang ditetapkan oleh Kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu?
- d. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai dikantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu
- b. Untuk mengetahui Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu

- c. Untuk mengetahui Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu
- d. Untuk mengetahui Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Penulis

Menjadi sarana media pembelajaran untuk mengembangkan ilmu yang didapatkan selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu pada program studi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Sebagai informasi dan pertimbangan kepada pihak Instansi di kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu untuk mengevaluasi kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi.

3. Bagi Peneliti Lain

Menjadi inspirasi penelitian lain yang akan melakukan penelitian tentang variable kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi.

4. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Sebagai penambahan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya di perpustakaan Universitas Labuhanbatu.