

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan, nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan yang ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan multinasional telah mendorong perusahaan untuk terus mempertahankan eksistensinya begitu pula di Indonesia. Dimulainya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yaitu bentuk integrasi negara-negara ASEAN dalam artian adanya sistem perdagangan bebas antara negara-negara ASEAN di tahun 2015 untuk wilayah Asia Tenggara, telah mendorong perusahaan untuk terus menciptakan formulasi dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan demi terciptanya performa kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan kata lain, pemimpin perusahaan harus benar-benar bisa memperhatikan kinerja dan hubungan kepada setiap karyawannya.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah organisasi selalu melakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia yaitu kinerja, untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Menurut Rivai (2004) kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kompleksnya masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan seorang pemimpin, yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja dan berkarya lebih baik lagi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan saat ini adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawannya yang ditunjukkan dengan perilaku suka menunda pekerjaan dan datang telat waktu, dengan demikian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut berkurang dan secara tidak langsung akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja

karyawan tersebut adalah dengan upaya memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kepada karyawannya secara profesional agar kedepannya kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi lebih baik lagi.

Selain itu ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu pengembangan karir, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam perusahaan mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan harus perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja di perusahaan tersebut. Pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan suatu kinerjanya menjadi lebih baik dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut I Komang Ardana, dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departmen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi. Pengembangan karir menjadi suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk didalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan mendatang. Pengembangan suatu karir tidak seharusnya hanya tergantung pada usaha individual saja, sebab kadang kala tidak sesuai dengan kepentingan organisasi. Oleh karenanya diperlukan keselarasan dua hal tersebut, sehingga pihak organisasi yang berwenang untuk itu dapat mengatur pengembangan karir karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan pengembangan karir, ada hal lain seperti disiplin kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Darmawan (2012), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Bila tingkat disiplin karyawan tinggi baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi maka kinerja yang di hasilkan oleh karyawan akan maksimal. Perilaku manusia merupakan cerminan yang paling sederhana untuk memotivasi dasar diri mereka dalam bekerja. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada kesesuaian antara seorang karyawan dengan aturan-aturan yang ada didalam organisasi, sehingga secara otomatis akan mendorong tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Narita ,R. Yolla Permata (2008) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lilis Karnita Soleha dan Endang Hadiat (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai penelitian tentang kinerja telah banyak dilakukan dan diteliti. Akan tetapi, penelitian ini merupakan pengembangan berdasarkan fenomena yang membuktikan bahwa pentingnya Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan itu sangat

berpengaruh di kantor Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah lembaga tinggi negara di Republik Indonesia yang memiliki kompetensi tinggi dan tingkat kinerja yang tinggi dan bertugas memeriksa tanggung jawab tentang penggunaan keuangan negara, kekayaan negara, pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara serta Daerah, Anggaran Badan Usaha Milik Negara dan Daerah, berdasarkan atas ketentuan undang-undang. Sebagai lembaga inspektif, BPK berwenang untuk meminta keterangan yang wajib diberikan oleh setiap orang, badan/instansi baik pemerintah maupun swasta, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.

Peranan penting BPK RI saat ini hanya diketahui oleh para pejabat tinggi negara, pimpinan serta Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Mereka setiap semester rutin dikunjungi para auditor BPK untuk dilakukan pemeriksaan keuangan dan kinerja. Masyarakat yang tidak bersentuhan dengan sejumlah instansi itu sebagian besar belum faham dan belum mengerti fungsi dan kiprah penting BPK RI tersebut. Salah satu penyebab masyarakat belum mengetahui keberadaan dan peran serta fungsi penting BPK RI ini adalah karena lembaga tinggi negara ini kurang melakukan sosialisasi, baik secara langsung kepada masyarakat atau tokoh masyarakat informal, maupun lewat media massa.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Sebagai Pemegang Kekuasaan Auditatif. Pada dasarnya Badan Pemeriksa Keuangan bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan negara. Dengan adanya pengawasan tersebut diharapkan tidak terjadi penyimpangan ataupun guna menghindari adanya praktek-praktek yang mengakibatkan terjadinya kerugian negara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. Alasan memilih judul ini karena menurut pandangan peneliti, dalam menghadapi era globalisasi sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas kinerja yang tinggi. Salah satunya dengan upaya peningkatan mutu gaya kepemimpinan seorang pemimpin, pengembangan karir dan peningkatan disiplin kerja dapat menjadi bahan acuan dalam mengukur tingkat kinerja seorang karyawan. Selain itu penelitian ini menjadi menarik untuk dilakukan karena belum ada hasil penelitian yang baku atau masih banyak perbedaan hasil penelitian terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Dalam rangka menjaga eksistensi suatu perusahaan diperlukan tenaga kerja yang berkompeten. Akan tetapi, untuk menjaga kompetensi dari karyawan perlu adanya perhatian lebih pada hal-hal yang mendorong kinerja seorang karyawan melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin, pengembangan karir di perusahaan dan disiplin kerja pada setiap karyawannya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang ada, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya penelitian ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritik

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah ada dan untuk memperkaya khasanah penelitian yang ada saat ini.

2. Manfaat Praktik

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Instansi Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

c. Bagi Masyarakat

Dapat di jadikan sebagai bahan refrensi dan data pembanding terkait dengan penelitian yang sejenis yang dilakukan.