

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan dinamika perubahan yang cepat, sektor publik sebagai bagian integral dari pemerintahan memiliki peran yang sangat vital dalam mewujudkan visi dan misi suatu negara. Pemerintah Kota Langsa sebagai entitas pemerintahan daerah turut serta aktif dalam memastikan penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas dan berkesinambungan. Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi komponen utama dalam mencapai tujuan tersebut, di mana kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan komunikasi di lingkungan kerja.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan komponen yang paling menentukan kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat pada organisasi adalah hal utama yang harus dilakukan agar berdampak positif terhadap kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka semakin sulit tujuan organisasi dapat dicapai (Handoko, 2013).

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai dijadikan dasar bagi para pegawai agar bisa mewujudkan kedisiplinan untuk mewujudkan pegawai yang handal, professional, dan bermoral. Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai memuat tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang telah terbukti melakukan pelanggaran, yang bertujuan untuk membina pegawai yang bersangkutan agar mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahannya dan memperbaiki sikapnya.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Afandi (2016), “Analisis Gaya Kepemimpinan adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.”

Pemerintah Kota Langsa sebagai entitas pemerintahan daerah menghadapi tantangan yang kompleks dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan publik yang optimal. Aparatur Sipil Negara sebagai ujung tombak pelaksanaan program dan kebijakan pemerintah memegang peran sentral dalam mewujudkan tujuan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi suatu keharusan guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja ASN Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa”**

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa ?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa ?
5. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa ?
6. Apakah pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa ?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa ?
8. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening ?

9. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening ?
10. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening ?

1.3 Tinjauan Pustaka

Menurut Fahmi (2017) “**Kinerja** adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Kasmir (2016) “**Kinerja** merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Berdasarkan definisi kinerja dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan selama rentang waktu tertentu yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tujuan untuk menilai kesesuaian kerja terhadap tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi.

Disiplin dalam bekerja sangat dibutuhkan baik individu maupun instansi, karena disiplin sangat membantu untuk menjelaskan apa saja yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Menurut Afandi (2016), “**Analisis Gaya Kepemimpinan** adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Analisis Gaya Kepemimpinan merupakan sikap patuh dan bersedia dari seorang pegawai untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku seperti patuh terhadap tata tertib dengan rasa suka rela dan senang hati untuk melakukannya guna menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat didalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Andrew E. Sikula (2017) “**Komunikasi** adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

Dari pengertian di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa Komunikasi adalah sifat dan tugas yang menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dideskripsikan secara terperinci untuk masing-masing pekerja, seperti kejelasan

tugas, kewenangan, tanggung jawab, prosedur, dan umpan balik. Selain itu, Komunikasi juga merupakan sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya dalam pelaksanaannya.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi positif dan perasaan pribadi yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Pratiwi (2019), **Kepuasan Kerja** kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Moeljono dalam Yusran assagaf (2012) mengemukakan bahwa **Budaya kerja** pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dioeraktikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

1.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah struktur atau kerangka kerja yang digunakan untuk menyusun pemahaman konsep-konsep yang kompleks atau teori-teori yang luas. Ini adalah suatu konstruksi intelektual yang membantu orang untuk mengorganisir dan memahami informasi, serta menghubungkan konsep-konsep yang berbeda satu sama lain.

1.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

1.4.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

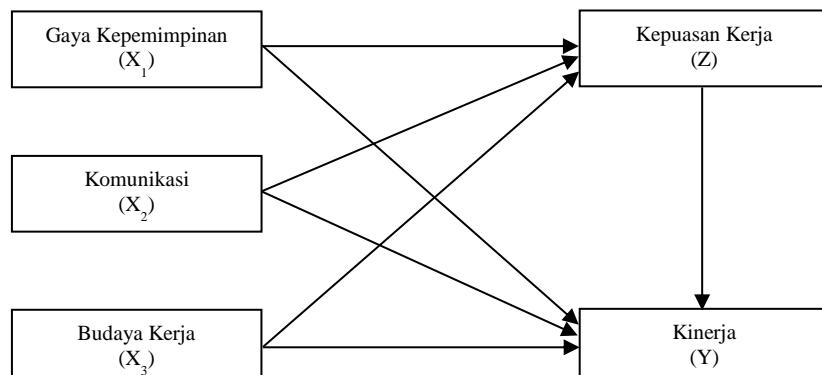
1.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

1.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

1.4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

1.4.6 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual