

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintah sebagai fasilitator terbesar dalam menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia sangat dituntut untuk menyediakan dan memperluas kesempatan kerja sebanyak mungkin. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus pemerintah dalam mewujudkannya agar tujuan tersebut dapat tercapai. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah umur 15-64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja, ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan diatas 17 tahun ada pula yang menyebutkan diatas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan diatas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya

dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan. Perlindungan pekerjaan dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja, dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja pemerintah telah menetapkan Undang-undang Nomor 13 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi atau hubungan dengan orang lain. Baik bagi pemberi kerja maupun bagi pekerja atau pihak yang bekerja dibawah pemberi kerja. Hubungan tersebut dikenal istilah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hal tersebut ditentukan dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut bahwa pekerja ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dan diatur dalam kegiatan organisasi itu sendiri dimana mereka bekerja, serta ada peran dari pimpinan untuk mengarahkan capaian kerja yang diinginkan oleh organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Rivai (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan

merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Priatna (2015) kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015). Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018).

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkn penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari

karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2015).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017).

Sehubungan dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun 2012). Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (Richard, 2012). Beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rompas (2018), diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Saputri (2018) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Nurhuda dkk. (2019) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2016) gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnama, dkk (2019) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Dewi (2017) kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2021), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Luhur (2014) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2020) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Astuti dan Iskandar (2015) motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Wulandari (2021) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Julinar (2019) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windayanti (2019) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hanifah (2016) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk (2018) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan kesimpulan berbeda, yang dapat menjadi *research gap* yang perlu untuk kembali dikaji ulang agar dapat menjadi bahan rujukan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

Objek dalam penelitian ini Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Jika dicari definisi dari tenaga harian lepas dalam status kepegawaian maka dapat disimpulkan bahwa tenaga harian lepas disebut juga sebagai pegawai harian. Pegawai harian adalah orang yang bekerja pada suatu

lembaga atau pada suatu perusahaan, baik itu perusahaan pemerintahan maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya. Pegawai harian dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu pegawai harian lepas, pegawai harian sementara, dan pegawai harian tetap. Memang tidak ada aturan baku yang membahas tentang pelaksanaan pekerjaan dari tenaga kerja harian lepas. Namun, perlu diketahui bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja antara si pekerja dan si pemberi kerja beserta akibat hukumnya diatur di dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu

yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini

Sesuai Permen Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi: a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*); c. usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*); d. usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan; e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Perjanjian kerja adalah hal yang sangat penting bagi para pekerja dan perusahaan. Dalam Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Sedangkan menurut Pasal 1601 a KUH Perdata “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah

perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Karyawan yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memerlukan masa percobaan dikarenakan hal tersebut diberikan pada karyawan tetap. Dan dalam UU No.13/2003 pasal 59 ayat 4 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Jika lebih, maka disebut karyawan tetap.

Sedangkan untuk PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diberikan berdasarkan pada jumlah kehadiran.

Jumlah Tenaga Harian Lepas Badan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi mencapai jumlah 101 Pegawai dengan status bukan pegawai tetap, sehingga penelitian ini dianggap menarik untuk diteliti karena jumlah karyawan yang banyak dapat dengan status bukan pegawai tetap dapat menentukan keberlangsungan karir karyawan dalam perusahaan. Dari data absensi Tenaga Harian Lepas Badan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi terlihat Adanya

penurunan presentase absensi karyawan. Berikut adalah absensi karyawan selama 5 (lima) tahun terakhir:

Tabel 1.2 Presentase Absensi Tenaga Harian Lepas

No.	Tahun	Jumlah THL Orang	Prosentase Kehadiran
1	2017	65	90,2
2	2018	65	91,10
3	2019	66	73,68
4	2020	100	85,5
5	2021	101	72,5
Jumlah		397	412,98
Jumlah Rata-Rata		79,4	82,596

Sumber : Data Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa absensi yang dilakukan oleh tenaga harian lepas mengalami kenaikan dan penurunan dalam setiap tahun. Terlihat pada tahun 2017 sebanyak 90,2%, tahun 2018 mengalami kenaikan 91,10%, tahun 2019 mengalami penurunan 73,68%, tahun 2020 mengalami kenaikan 85,5% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali sebesar 75,2%. Naik turunnya presentase absensi tenaga harian lepas ini mampu memberi pengaruh cukup besar terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Fenomena yang terjadi dilingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi akibat dari ketidak hadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Kondisi tersebut menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada

kinerja instansi. Berbagai usaha telah dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang bolos tanpa alasan dan tidak melakukan absensi sesuai ketentuan yang berlaku. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya, sedangkan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi instansi.

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan, bahwa ada research gap yang terkait dengan variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini, menunjukkan adanya variasi dari hasil penelitian terdahulu pada variabel-variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Selain hasil yang bervariasi, penelitian terdahulu mempunyai perbedaan dalam penggunaan alat analisis maupun objek penelitian, oleh karena itu peneliti akan berupaya untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi?

3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi?
5. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.

4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.
6. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja pegawai,
  - b. Dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.
  - c. Bagi stakeholder hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.

## 2. Manfaat Akademis

Secara akademis di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan satu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi
2. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan
3. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama

