

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah sebuah kelompok individu yang besar dan terorganisir dengan tujuan mencari keuntungan melalui proses produksi atau distribusi barang atau jasa. Perusahaan juga terdapat dalam lingkup daerah tertentu yang dikelola secara keseluruhan atau sebagian oleh pemerintah daerah yang disebut dengan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Menurut peraturan Republik Indonesia nomor 54 Tahun 2017, salah satu BUMD yang ada di setiap daerah adalah Perusahaan umum daerah (Perumda) didirikan dengan tujuan (1) membantu perkembangan perekonomian daerah (2) membantu penyediaan barang/jasa yang dibutuhkan masyarakat sesuai dengan karakteristik daerah tersebut (3) mendapatkan laba. Kelayakan bidang usaha dan karakteristik daerah menjadi dasar dalam mendirikan BUMD. BUMD yang didirikan sampai saat ini oleh Pemerintah Kabupaten Buleleng berjumlah empat Perusahaan Daerah meliputi (1) Perumda Tirta Hita yang bergerak dibidang pengelolaan air minum. (2) Perumda Argha Nayottama bergerak dibidang pengelolaan pasar, (3) Bank PD.45 bergerak dibidang usaha perbankan. (4) PD Swatantra bergerak dibidang pengelolaan hasil bumi. Dari Keempat BUMD tersebut Perumda Argha Nayottama merupakan BUMD yang bergerak dibidang pengelolaan Pasar Tradisional di Kabupaten Buleleng dan merupakan salah satu Perusahaan Daerah dengan kondisi eksis walaupun wabah Covid-19 melanda Dunia, justru Perumda Argha Nayottama melakukan suatu inovasi dengan menggerakkan perusahaannya melalui sistem digitalisasi dimana hal ini dilakukan dengan tujuan untuk peningkatan laba,

transparansi, efisiensi, serta peningkatan kinerja yang nantinya akan mempunyai efek untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Semenjak diberlakukannya pungutan elektronik, E Parkir dan pemberlakuan pasar dengan perjanjian khusus yaitu Pasar Banyuasri yang dalam penerapan kerjasama dengan Pemkab melalui pola kerjasama pemamfaatan terjadi peningkatan omzet yang cukup signifikan serta efisiensi yang cukup baik juga terbukti dengan adanya peningkatan laba tertera sebagai berikut dimana laba/rugi Tahun 2020 sebelum Perumda menggunakan digitalisasi dan Pola Kerjasama pemanfaatan dalam pengelolaanya, posisi laba/rugi Rp (912.009.365) sedangkan di Tahun 2001 posisi laba/rugi Rp 606.714.154 (Sumber : Laporan Keuangan Perumda Argha Nayottama) jadi cukup baik peningkatan laba yang diperoleh Perumda. Pada perjanjian khusus Pasar Banyuasri dengan Pemkab yang mempergunakan Perjanjian Kerjasama pememfaatan Perumda khusus Pasar Banyuasri dibebaskan dari beban penyusutan gedung, penyusutan inilah yang sering menyebabkan Perumda sering mengalami kerugian secara Akutansi.

Kegiatan utama Perumda Argha Nayottama meliputi pengelolaan aset daerah berupa pasar, pasar-pasar yang dikelola di sini adalah pasar-pasar tradisional yang ada di kabupaten Buleleng dimana di sini Perumda Pasar Argha Nayottama sebagai pengelola diberikan penyertaan modal berupa asset tanah beserta bangunan pasar. Dalam pembicaraan secara konkret, pasar adalah tempat pertemuan dan terjadinya proses transaksi antara penjual dengan pembeli. Dari sudut pandang ekonomi, pasar dijadikan sebagai tempat transaksi yang lebih formal. Dalam perekonomian suatu daerah, pasar selalu menjadi pusat proses jual beli. Menurut Abercrombie, (2010), dalam arti luas pasar merupakan suatu daerah

tertentu yang dijadikan tempat jual-beli dengan tujuan meraih keuntungan dan memenuhi kebutuhan hidup. Di dalam pengelolaan Perumda mendapatkan pendapatan dari menyewakan jasa penyewaan toko, kios, lapak, parkir dan reklame, promosi, pelimpahan hak serta jasa penyewaan toilet. Saat ini dalam pengelolaan pungutan pasar serta parkir perumda dalam tatakelolanya sudah mempergunakan sistem digitalisasi sehingga walaupun kondisi perekonomian seperti sekarang Perumda Argha Nayottama sebagai salah satu Perusahaan Daerah di Kabupaten Buleleng omzetnya seperti yang disampaikan diawal mengalami peningkatan sehingga walaupun situasi ekonomi krisis Perumda masih tetap memberikan kontribusi PAD terhadap Pemerintah Kabupaten Buleleng dibuktikan dengan pembayaran PAD Tahap I tgl 17 maret 2020 Rp.1.089.918.938, pembayaran PAD Tahap II ,tgl 17 maret 2021 Rp 1.089.918.938 (sumber : Pembukuan Perumda Argha Nayottama) namun pendapatan yang diperoleh belum sesuai dengan target yang diinginkan Perusahaan yaitu sebesar 1.500.000.000 bersih per tahunnya.

Terjadinya pandemi Covid-19 mempengaruhi bidang ekonomi yang berdampak melemahnya dunia wirausaha, perusahaan yang dituntut untuk melakukan konsolidasi internal sebagai upaya penghematan pengeluaran agar bisa bertahan (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*). *Survive* dan *growth* dalam perusahaan tidak hanya ditentukan oleh upaya pengelolaan keuangan tetapi juga ditentukan oleh upaya pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Menurut Hasibuan (2003, 244) sumber daya manusia (SDM) adalah gabungan kemampuan berpikir dan kemampuan fisik yang dimiliki oleh tiap individu. SDM menjadi pusat dari setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Berbagai perangkat atau

mesin tidak bisa beroperasi dengan baik tanpa monitoring dari SDM. Kemampuan berpikir/daya pikir diperoleh sejak lahir (modal dasar) sedangkan keterampilan didapatkan dari usaha (belajar dan pelatihan). Daya pikir diukur melalui *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ). Pengelolaan SDM yang dimaksudkan adalah pengelolaan untuk menyatukan berbagai cara berpikir yang berbeda antara pemimpin dan pegawai, demi tujuan perusahaan bersama melalui gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk menciptakan kepuasan kerja, motivasi kerja, bimbingan dan kordinasi yang terbentuk dari mental kerja, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi.

Usaha untuk membentuk kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan tidak mudah, karena kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan suatu perusahaan. Gibson (dalam Ermayanti, 2001:3), mengemukakan kinerja suatu perusahaan bergantung pada kinerja individu atau kelompok individu, yang mana kinerja individu atau kelompok tersebut dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki tiap individu. Pendapat tersebut berarti, secara tidak langsung motivasi kerja individu dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Sujak (dalam Ermayanti, 2001:3) mengemukakan bahwa kemampuan dalam memahami motivasi yang berasal dari dalam diri atau lingkungan tiap individu bisa membantu meningkatkan kinerja. Menurut pendapat tersebut seorang manajer, perlu keterampilan memberikan motivasi untuk membentuk iklim kerja yang baik dalam organisasi, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2014:143) motivasi merupakan pemberian dorongan untuk menciptakan keinginan dalam diri seseorang untuk bekerja lebih giat, bekerja sama, dan terintegritas agar mencapai kepuasan. Motivasi kerja memperhitungkan mengakomodasi usaha dan kekuatan bawahan, agar terciptanya iklim kerja yang integratif dan produktif demi mencapai target perusahaan. salah satu cara yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk memotivasi karyawan adalah dengan mengidentifikasi alasan dan motivasi kerja yang diharapkan karyawan.

Ardian (2019) menyebutkan bahwa memberikan motivasi kepada pegawai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, maka dari itu sangatlah perlu manajemen perusahaan agar mengamati hal yang berhubungan untuk memotivasi pegawainya. Apabila motivasi kerja tidak diberikan secara optimal, maka berdampak pada penurunan kinerja pegawai yang dapat diamati melalui indikator pegawai tidak berkerja sesuai prosedur atau peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini tentu bisa mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Pada Perumda Argha Nayottama ada satu hal yang harus diperbaiki disini yaitu masalah yang berkaitan dengan kinerja, yaitu kurang maksimalnya kinerja pegawai pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Kinerja pegawai dapat disebabkan karena kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan mestinya perlu ditingkatkan sehingga pegawai merasa masih kurang fokus serta kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai merasa khawatir dengan adanya perintah yang masih dianggap kurang jelas terkadang masih kurang sesuai dengan job deskripsinya dimana hal ini sering menyebabkan keraguan di antara pegawai untuk menjalankan pekerjaannya, karena tanggung

jawab serta jobdesk yang diembannya kurang sesuai hal ini sangat berdampak terhadap hasil kinerja pegawai tersebut. Hasil dari penelitian Brahmasari (2008) menyebutkan bahwa kurangnya motivasi pegawai akan menghasilkan ketidaktaatan dan kinerja yang menurun.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang berperan penting dalam manajemen suatu perusahaan adalah kepemimpinan (*leadership*). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Riyadi (2011) menyebutkan kepemimpinan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan secara berkelanjutan oleh pemimpin terhadap yang dipimpin untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Dilihat dari uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Perumda Argha Nayottama
2. Terjadinya ketidakpuasan pegawai dari hasil kerja
3. Terjadinya Demotivasi pada Pegawai Perumda Argha Nayottama
4. Terjadinya ketidakpercayaan pegawai terhadap atasan

1.3. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi permasalahan penelitian ini, perlu dibatasi agar berfokus pada topik dan menghindari pembahasan yang terlalu luas..Dari uraian latar belakang di atas, penelitian membatasi masalah hanya pada variabel penelitian dengan kinerja pegawai merupakan variabel terikat (Y), dan

variabel bebas lainnya yang terdiri dari kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3).

Penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perumda Argha Nayotama Kabupaten Buleleng.

1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian pada latar belakang di atas, maka penelitian di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayotama Kabupaten Buleleng?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayotama Kabupaten Buleleng?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayotama Kabupaten Buleleng?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan secara bersama sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan manajemen pada umumnya dan berbagai teori kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja khususnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangsih pemikiran terhadap pimpinan perusahaan di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dimana kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja di suatu perusahaan.