

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perubahan lingkungan yang dinamis, kinerja organisasi menjadi faktor krusial untuk mendukung tercapainya tujuan strategis lembaga publik. Salah satu institusi pemerintah yang memiliki peran vital dalam meningkatkan pendapatan daerah adalah Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengumpulan pendapatan daerah, kantor camat ini diharapkan dapat menunjukkan kinerja optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kinerja organisasi pemerintah menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan dalam menjalankan pelayanan publik. Kantor Camat Muara Uwis sebagai lembaga yang berperan penting dalam pengelolaan dan pengumpulan pendapatan daerah memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan operasionalnya berjalan secara optimal. Kinerja pegawai yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, terutama dalam mengelola sumber daya keuangan daerah secara efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaannya, tidak semua organisasi berjalan mulus; terdapat beberapa permasalahan yang muncul saat melakukan wawancara awal pada tanggal 24 November 2024 di Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara. Salah seorang pegawai menyampaikan bahwa terdapat permasalahan kantor yang tidak kondusif akibat fasilitas yang kurang memadai. Terdapat pula perselisihan

antar pegawai yang disebabkan oleh percecokan komunikasi. Hal ini menciptakan budaya organisasi yang kurang mendukung dan berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Sebagaimana yang disampaikan oleh pegawai tersebut, “Pernah, Bu, terjadi percecokan karena adanya fasilitas kerja yang hilang. Pada saat itu, kami meminjam kepada atasan, tetapi rekan lain mengabaikan dan terjadilah perselisihan komunikasi.” Selain itu, gaya kepemimpinan yang kurang efektif menyebabkan pegawai merasa dibiarkan tanpa arahan yang jelas. Sebagaimana diungkapkan oleh pegawai, “Dulu, ada atasan yang datang ke kantor dan hanya diam, tanpa memberikan arahan atau pengawasan yang jelas. Akibatnya, bawahan merasa sungkan dan kurang termotivasi.” Lebih jauh lagi, permasalahan yang sering terjadi adalah terkait kedisiplinan. Salah seorang pegawai mengungkapkan, “Ya, Bu, ada yang datang terlambat bahkan sering kali. Ada juga yang membolos, tidak ada di kantor tanpa keterangan apapun.” Permasalahan-permasalahan ini dapat menjadi penghambat kinerja pegawai, yang seharusnya selesai, malah tidak terselesaikan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan budaya yang positif, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional dan berkomitmen pada tujuan bersama. Di samping itu, budaya organisasi yang kuat juga dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga mendorong peningkatan produktivitas. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup asumsi, keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang berkembang dalam organisasi. Hal ini digunakan sebagai pedoman perilaku untuk menghadapi

tantangan adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Budaya organisasi yang mendukung strategi organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan.

Selain budaya organisasi, kepemimpinan transformasional juga berperan besar dalam memengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang transformasional memiliki kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, memotivasi bawahan, serta membangun hubungan kerja yang saling mendukung. Kepemimpinan ini juga dapat menciptakan inovasi dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diemban. Menurut Heri Prabowo et al. (2023), kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang memotivasi pengikut untuk bergerak menuju tujuan yang jelas dengan memperjelas peran dan tugas masing-masing. Sementara itu, Artini & Mujiati (2022) menyatakan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi.

Namun, dalam realitasnya, kedisiplinan pegawai sering menjadi salah satu tantangan yang memengaruhi kinerja. Pegawai yang kurang disiplin cenderung mengabaikan aturan dan tanggung jawab, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi dalam membangun kedisiplinan pegawai, yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan kinerja. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin yang tinggi pada karyawan berkontribusi langsung pada peningkatan prestasi kerja. Tanpa disiplin yang baik, organisasi akan kesulitan

mencapai kinerja optimal. Menurut Hasibuan (2019:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku."

Selain permasalahan di Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara, terdapat juga kesenjangan hasil penelitian terkait variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Sebagian penelitian menemukan pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai dan kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Sake et al. (2020) dan Fitri & Indra (2023), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Namun, ada juga temuan yang menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan oleh Rantung et al. (2023).

Di sisi lain, terkait dengan gaya kepemimpinan, ada penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan oleh Suwarno & Bramantyo (2019). Namun, penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Kamal (2019) dan Yohanis et al. (2023), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, khususnya melalui peningkatan kepuasan kerja, yang akhirnya berimbas pada kinerja karyawan.

Begitu juga dengan disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota organisasi, seperti yang ditemukan oleh Hartono & Siagian (2020), Luthfihani et al. (2024), dan Manasikana & Adiwati (2022).

Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda, seperti Suherman (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menandakan adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini difokuskan pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan kedisiplinan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi dan penerapan kepemimpinan yang inspiratif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah untuk tesis ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara?

5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan kedisiplinan pegawai sebagai pemediasi pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan kedisiplinan pegawai sebagai pemediasi pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara.

5. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara.
6. Menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan kedisiplinan pegawai sebagai pemediasi pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara.
7. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan kedisiplinan pegawai sebagai pemediasi pada Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut untuk berbagai pihak terkait:

1.4.1 Bagi Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara

1. Penelitian ini dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan.
2. Penelitian ini menjadi ilmu praktis bagi pegawai dalam mengembangkan perannya sebagai pegawai daerah publik di Kabupaten Kutai Kartanegara.

1.4.2 Bagi Peneliti

1. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur dalam bidang pemerintahan daerah, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan meningkatkan kedisiplinan.
2. Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti lain.

1.4.3 Bagi Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong

1. Penelitian ini dapat meningkatkan reputasi Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong dalam bidang kajian kebijakan publik dan pemerintahan daerah, serta memperkuat posisinya dalam kontribusinya terhadap penelitian yang relevan dengan konteks lokal.
2. Penelitian ini dapat membuka peluang untuk kerjasama lebih lanjut antara universitas dan pemerintah daerah dalam pengembangan kebijakan publik berbasis penelitian, yang bermanfaat bagi pengembangan daerah secara keseluruhan.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu di Kantor Camat Muara Uwis Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian sejenis di kantor tersebut belum pernah dilakukan oleh peneliti lainnya. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel kedisiplinan sebagai variabel mediasi untuk menguji kemampuannya dalam meningkatkan kinerja.