

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bahwa Terdapat 3 (tiga) aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik yaitu pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan. Pengawasan dalam hal ini merupakan kegiatan yang dilakukan masyarakat dan DPRD, sedangkan pengendalian adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif untuk menjamin bahwa sistem dan kebijakan manajemen dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, sementara pemeriksaan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki kompetensi profesional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang harus dipenuhi oleh seorang auditor untuk dapat melakukan audit yang baik. Unsur pemeriksa/pengawasan Penyelenggaraan pemerintah daerah kabupaten Bogor adalah Inspektorat.

Inspektur dalam hal ini adalah pimpinan tertinggi di inspektorat sebagai pengembang sumber daya manusia harus mempunyai karyawan yang mau bekerja disiplin, keras dan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan oleh peraturan perundang – undangan yang berlaku yang didalamnya terdapat pengambilan keputusan sebagai tugas pokok pimpinan dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja karyawan. . Menurut Wayne dalam usman, (2009) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas

dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Menurut Cascio dalam Husnawati (2006) kualitas kehidupan kerja adalah tingkat partisipasi karyawan, pengembangan karier, resolusi konflik, komunikasi, kesehatan, keberlangsungan kerja lingkungan yang aman dan kompensasi yang adil dimana dapat dioperasionalisasikan melalui kompensasi Finansial, Pengelolaan karir/kemajuan karyawan, penataan lingkungan kerja, perancangan karakteristik pekerjaan dan praktik kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan Inspektorat Kabupaten Bogor disampaikan bahwa dari sembilan komponen kualitas kehidupan kerja yang sudah terlaksana di Inspektorat Kabupaten Bogor hanya ada 2 komponen yang belum cukup memadai yaitu pengembangan karir (terbatasnya jumlah anggaran dalam 1 (satu) tahun dan hanya diberikan 1 kali kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan melalui program peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan serta perogram peningkatan kapasitas sumber daya aparatur) dan kompensasi melalui tambahan penghasilan yang belum adil /seimbang , sebagaimana tertera di dalam tabel tunjangan tambahan penghasilan antara jabatan fungsional dan struktural pada golongan III & IV berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Bogor nomor 6 tahun 2018 terkait Tunjangan penghasilan pegawai di lingkup pemerintah kabupaten Bogor.

Tabel 1.1
Besaran Tambahan Penghasilan Beban kerja
Yang Diterima Oleh Pejabat Fungsional & Jabatan Struktural
Inspektorat Kabupaten Bogor 2018

No	Golongan Ruang	Tambahan Penghasilan Berdasarkan Pemerataan	Tambahan Penghasilan Berdasar Pembobotan (Disiplin + Kinerja)	Total TP Beban Kerja
STRUKTURAL & PELAKSANA				
1	Gol.IIIa	2.730.000	3.500.000	6.230.000
	Gol.IIIb	2.730.000	3.500.000	6.230.000
	Gol.IIIc	3.930.000	3.750.000	7.680.000
	Gol.III d	3.930.000	3.750.000	7.680.000
	Gol.IV	5.130.000	4.000.000	9.130.000
FUNGSIONAL KHUSUS				
1	Gol.III a	2.730.000	10.135.000	12.865.000
	Gol.III b	2.730.000	10.135.000	12.865.000
	Gol.III c	3.930.000	9.440.000	13.370.000
	Gol.III d	3.930.000	9.440.000	13.370.000
	Gol.IV	5.130.000	12.470.000	17.600.000

Sumber : data bagian keuangan dan kepegawaian tahun 2018

Selebihnya komponen kualitas kehidupan kerja yang sudah baik yaitu **tingkat partisipasi pegawai/karyawan** (berdasarkan absen kehadiran baik kegiatan rapat/kegiatan kantor diluar maupun jam masuk dan pulang kerja pegawai hampir 95 % pegawai selalu tepat waktu dan 5 % tanpa keterangan), **resolusi konflik, komunikasi antar pegawai, kesehatan** (adanya fasilitas BPJS Kesehatan/ASKES), **rasa aman terhadap pekerjaan** (seluruh pegawai yang ada di Inspektorat yang berjumlah 101 orang merupakan pegawai asn, dengan jumlah 96 orang, sisanya 5 orang tenaga kontrak/honorar), **keselamatan lingkungan kerja** (menurut PP Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, pegawai asn mendapatkan jaminan keselamatan kerja berupa

Peserta JKK dan JKM yang dikelola oleh PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero)), **serta rasa bangga terhadap institusi.**

Untuk mendukung salah satu komponen kualitas kehidupan kerja agar supaya berjalan dengan baik, sebagaimana menurut Cascio dalam Husnawati (2006) maka dibutuhkan praktik kepemimpinan. Praktek kepemimpinan dalam organisasi baik formal maupun informal, membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk senantiasa produktif sebab keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak sekali untuk memberikan pengaruh bagi bawahannya. Kepemimpinan diartikan oleh yukl (2005) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang kearah pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan sumbangsih bagi keefektifan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam penciptaan kualitas kehidupan kerja (Melcher, 1995). Kualitas kepemimpinan terutama dalam pengawasan di inspektorat Kabupaten Bogor selain berdampak kepada kualitas kehidupan kerja juga dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan terhadap bawahan, mencerminkan perilaku, sikap dan sifat serta karakter yang dapat mendukung target capaian dan kinerja inspektorat. Salah satu gaya dalam kepemimpinan adalah Kepemimpinan yang efektif, dimana kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kerja yang menantang, pengakuan dan penghargaan (Robins dalam Husnawati 2006). Oleh karena itu,

Thoha (2011) mengemukakan tiga gaya kepemimpinan Reddin yaitu: gaya kepemimpinan otokrat, gaya kepemimpinan misionaris, gaya kepemimpinan eksekutif di mana masing-masing gaya kepemimpinan tersebut dapat diimplementasikan sesuai dengan kondisi karyawan.

Menurut Bernardin dan Russell (1993:520) dalam Poppy (2012:5) bahwa kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen individu pengalaman sehubungan dengan kehidupan mereka di tempat kerja. Menurut Cascio (2006) dalam Samtica (2011:2) menjelaskan bahwa ada sembilan komponen dari Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) yang akan mempengaruhi angka turn over karyawan dan tingkat ketidakhadiran yaitu keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah dan komunikasi. Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, karena angka ketidaksiplinan dari suatu organisasi menurun. Menurut G.R Terry dalam Samtica (2011:2) motivasi merupakan keinginan yang ada pada diri seseorang dan merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi tersebut tampak aktif/dinamis dengan usaha positif dalam mengarahkan dan menggerakkan potensi karyawan agar bekerja secara produktif dan profesional sehingga membawa dampak positif bagi perkembangan organisasi Herzberg (1950) dalam Hasibuan (2007:157) mengemukakan teori dua faktor atau sering disebut sebagai Herzberg two factor motivation theory. Menurutnya pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya

dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu: 1) Maintenance Factor (faktor pemeliharaan atau faktor higienis) dan Motivation Factor (faktor motivasi) Peran motivasi juga dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam Tela et al. (2007:2) mengatakan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan semangat maupun dukungan dalam menjalankan tugas yang dilakukan, yang nantinya juga dapat menimbulkan rasa komitmen terhadap organisasi. Pemberian motivasi bagi karyawan organisasi perlu diperhatikan dengan baik, karena apabila seorang pemimpin kurang memperhatikan pemberian motivasi terhadap karyawannya, maka akan berdampak terhadap rendahnya komitmen organisasi. Kurangnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan dapat terlihat dari absensi kehadiran karyawannya setiap hari, seperti terlambat datang dan juga tidak masuk tanpa keterangan. Apabila hal tersebut terjadi, maka pastinya pekerjaan para karyawan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chitramani et al. (2013:154) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan positif antara Quality of Work Life (QWL) dengan Organizational Commitment (OC). Penelitian tersebut juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Birjandi et al. (2013:162) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara QWL dan OC. Namun terdapat perbedaan pendapat atau research gap yang terdapat pada penelitian Farjad & Varnous (2013:455) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara Quality of Work Life (QWL) dengan Organizational Commitment (OC).

Penelitian lain yang diteliti oleh Kabalmay et al. (2014:393) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan positif antara motivasi dengan komitmen organisasi, semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi para karyawan. Sedangkan research gap ditemukan pada studi yang dilakukan oleh Tela et al. (2007:11) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara motivasi dengan komitmen organisasi, dalam penelitian ini para karyawan tidak termotivasi dengan motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BOGOR)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam bentuk beberapa pertanyaan penelitian :

- 1.1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai inspektorat Kabupaten bogor.?
- 1.2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada inspektorat Kabupaten bogor.?

- 1.3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Bogor ?
- 1.4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Bogor ?
- 1.5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada indpektorat kabupaten Bogor ?
- 1.6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pegawai inspektorat kabupaten Bogor?
- 1.7. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pegawai inspektorat Kabupaten Bogor.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1.1. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai pada inspektorat Kabupaten Bogor.
- 1.2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada inspektorat Kabupaten Bogor.
- 1.3. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai inspektorat Kabupaten Bogor.
- 1.4. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai inspektorat Kabupaten Bogor.

- 1.5. Untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai inspektorat Kabupaten Bogor.
- 1.6. Untuk menganalisa gaya kepemimpinan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pegawai inspektorat Kabupaten Bogor
- 1.7. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pegawai inspektorat Kabupaten Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

- 1.1. Manfaat praktis, untuk memberikan bahan masukan kepada pimpinan inspektorat kabupaten Bogor, untuk mengevaluasi , menganalisa dan mengambil kebijakan terkait hal – hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi , komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja .
- 1.2. Manfaat akademis, sebagai rujukan dan pengembangan konsep tentang gaya kepemimpinan, motivasi ,komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja pegawai yang akan digunakan oleh calon peneliti untuk melakukan penelitian yang berkosentrasi pada masalah kajian – kajian manajeen sumber daya manusia, khususnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bogor..