

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah penggunaan beberapa individu untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia.

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tujuan instansi dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Maka dari itu peran manusia dalam instansi sebagai pegawai memegang peran yang menentukan, karena hidup dan matinya suatu organisasi atau instansi semata-mata tergantung pada sumber daya manusianya.

Setiap instansi harus memiliki pegawai yang berpengalaman, terampil dan berpengetahuan untuk mengelola instansi seoptimal mungkin. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu dilakukan peningkatan kinerja setiap pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka yang disepakati yang mencakup tujuan program, standar dan persyaratan kompetensi.

Lembaga pemerintahan yang menjalankan tugasnya dalam pelayanan masyarakat, dituntut untuk memiliki kualitas sumber daya manusia yang handal

pula, secara berkesinambungan diperlukan adanya perbaikan dan pengembangan pada seluruh aspek organisasi pemerintahan itu sendiri agar menunjukkan hasil kinerja yang sesuai.

Kinerja pegawai adalah tentang mencapai hasil yang optimal. Artinya pekerjaan yang dilakukan harus menghasilkan apa yang dibutuhkan atau hasil terbaik yang dapat dicapai. Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pemerintah kabupaten bandung melalui Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A yang merupakan lingkungan peradilan umum di bawah Mahkamah Agung RI sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan Hukum dan Keadilan di daerah kabupaten Jawa Barat.

Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A sebagai Pengadilan Tingkat Pertama di bawah Pengadilan Tinggi Jawa Barat yang menjadi kawal depan (Voorpost) Mahkamah Agung, bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, dan memutus perkara yang masuk di tingkat pertama. Adapun secara *lex specialis* yang tertera didalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan bahwa pengadilan tingkat pertama memiliki kewenangan untuk memegang atau mengurus perkara paling lama 5 (lima) bulan. Berdasarkan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia No.206

/KMA/SK/VII/2020 menyatakan bahwa terdapat 23 pengadilan negeri yang tersebar di Jawa Barat dari banyaknya pengadilan negeri yang ada di Indonesia. Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A merupakan salah satunya dan terletak di Jl. Jaksa Naranata, Baleendah, Kec. Baleendah, Kabupaten Bandung. Wilayah yurisdiksi Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A sendiri mencakup pada kawasan Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi.

Pengadilan Negeri Bale Bandung yang berada pada tingkat kelas 1A, setiap tahunnya dapat menyelesaikan minimal lebih dari 1000 perkara atau kasus yang di dalamnya mengenai perkara perdata dan perkara pidana. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa banyaknya pelanggaran hukum yang terjadi di lingkungan badan peradilan umum khususnya pada wilayah yurisdiksi Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A. Banyaknya pelanggaran hukum yang terjadi tersebut mengindikasikan bahwa semakin banyak pula masyarakat yang berurusan dengan hukum dan pengadilan sehingga semakin banyak pula pekerjaan yang akan ditangani oleh pengadilan, dalam hal ini khususnya yaitu Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A.

Lembaga peradilan yang ada di Indonesia sendiri jumlahnya sudah cukup banyak, hal ini sejalan dengan komitmen Mahkamah Agung dalam usahanya memberikan layanan masyarakat dan menjangkau berbagai kalangan masyarakat yang membutuhkan keadilan dalam wilayah hukum di Indonesia. Berdasarkan jenisnya pengadilan yang ada di Indonesia dapat dibagi ke dalam beberapa jenis lingkungan peradilan. Berikut peneliti sajikan pada Tabel 1.1 pada halaman selanjutnya :

Tabel 1.1
Klasifikasi Lembaga Peradilan Di Indonesia

| No | Lingkungan Peradilan | Jenis Lembaga Peradilan | Jumlah Pengadilan |
|----|-----------------------------------|---|-------------------|
| 1 | Badan Peradilan Umum | - Pengadilan Tinggi - Pengadilan Negeri | 412 |
| 2 | Badan Peradilan Agama | - Pengadilan Tinggi Agama - Pengadilan Agama | 441 |
| 3 | Badan Peradilan Militer | - Pengadilan Militer Utama - Pengadilan Militer Tinggi - Pengadilan Militer | 23 |
| 4 | Badan Peradilan Tata Usaha Negara | - Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara - Pengadilan Tata Usaha Negara | 34 |

Sumber : Mahkamah Agung Republik Indonesia (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan data jumlah pengadilan-pengadilan yang ada di indonesia dimana untuk badan peradilan umum yang terdiri dari pengadilan tinggi dan pengadilan negeri terdapat 412 pengadilan, lalu untuk badan peradilan agama yang terdiri dari pengadilan tinggi agama dan pengadilan agama terdapat 441 pengadilan, selanjutnya untuk badan peradilan militer yang terdiri dari pengadilan militer utama, pengadilan militer tinggi dan pengadilan militer terdapat 23 pengadilan, terakhir untuk badan peradilan tata usaha yang terdiri dari pengadilan tinggi tata usaha negara dan pengadilan tata usaha negara terdapat 34 pengadilan.

Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A yang dimana masuk kedalam badan peradilan umum harus mampu memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kinerja pegawainya saat melayani masyarakat pencari keadilan di wilayah hukum. Terkhususnya bagi pengadilan negeri yang memiliki tingkat pertama atau kelas 1A yaitu pengadilan yang dimana status nya dianggap lebih

tinggi dibandingkan pengadilan kelas II dan kelas 1B.

Tingkat kelas pada badan peradilan akan berpengaruh pada beberapa hal pula seperti keuangan atau tunjangan pegawai teknis dan non teknis, pembinaan aparatur, jumlah perkara, infrastruktur dan sebagainya. Maka dari itu pelayanan terbaik pun harus dapat terus diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan hukum melalui kinerja pegawainya yang harus selalu dijaga dan di evaluasi.

Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan kinerja dengan kualitas tinggi. Selain itu penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja seorang pegawai yang bekerja di Pengadilan Negeri Bale Bandung dapat dinilai berdasarkan keberhasilan pegawai tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan berdasarkan target yang ditugaskan oleh Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A kepadanya. Namun kenyataannya kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung masih belum optimal sehingga belum sesuai dengan tujuan instansi .

Oleh karena itu di era globalisasi saat ini pemerintah dituntut untuk mampu meningkatkan sumber daya manusia agar mampu bekerja secara optimal karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan dari Pengadilan Negeri Bale Bandung, terdapat lima kategori kinerja pegawai yang berbeda. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kategori kinerja pegawai pada

Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Skor Penilaian Kinerja Karyawan Di Pengadilan Negeri Bale Bandung

| No | Skor | Keterangan |
|----|----------|-------------|
| 1 | ... < 50 | Buruk |
| 2 | 51 – 60 | Kurang |
| 3 | 61 – 75 | Cukup |
| 4 | 76 – 90 | Baik |
| 5 | 91 – 100 | Sangat Baik |

Sumber : Pengadilan Negeri Bale Bandung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 tentang standar nilai kinerja pegawai dapat dilihat bahwa range nilai kurang dari 61 berada di kategori yang kurang, sedangkan nilai 91 sampai 100 berada di kategori sangat baik.

Untuk mengevaluasi kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung, dilakukan penilaian melalui sasaran kerja pegawai (SKP) yang dilakukan secara berkala yaitu setiap 1 tahun sekali. Hasil dari penilaian SKP tersebut nantinya dapat digunakan sebagai referensi manajemen atau bagian kepegawaian dalam mengukur kinerja individual serta membantu mengevaluasi kinerja lembaga. Sehingga bagian kepegawaian dapat menentukan program yang harus dilakukan agar kinerja pegawai dapat melakukan perbaikan, peningkatan kinerja serta berprestasi pada masa yang akan datang.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan langsung di Pengadilan Negeri Bale Bandung oleh peneliti bersama dengan Ibu Khalista sebagai staff kepegawaian berpendapat bahwa kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung belum maksimal karena pencapaian hasil kinerja yang mengalami fluktuatif sedangkan hal yang diharapkan adalah hasil kinerja dapat stabil, hal ini dapat terlihat dari tabel penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.3
Akumulasi Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung

| No | Bagian | Tahun 2019 | | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | |
|----|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Target % | Tercapai % | Target % | Tercapai % | Target % | Tercapai % |
| 1 | Hakim | 100 | 99,33 | 100 | 89,16 | 100 | 88,07 |
| 2 | Panitera Pengganti | 100 | 88,79 | 100 | 88,79 | 100 | 96,51 |
| 3 | Jurusita | 100 | 96,59 | 100 | 87,01 | 100 | 89,21 |
| 4 | Jurusita Pengganti | 100 | 90,17 | 100 | 90,76 | 100 | 96,59 |
| 5 | Staff | 100 | 89,59 | 100 | 80,03 | 100 | 79,44 |

Sumber : Pengadilan Negeri Bale Bandung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 data kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A selama tahun 2019-2021. Data diatas merupakan data kinerja keseluruhan pegawai yang diakumulasikan berdasarkan bagian. Oleh karena itu, data tersebut hanya menunjukkan kinerja setiap bagian dan bukan menunjukkan kinerja masing-masing pegawai yang berada di bagian tersebut.

Penyebab naik turunnya kinerja ini meliputi beberapa indikator seperti masih terdapat beberapa kinerja pegawai yang dirasa belum maksimal dalam memenuhi standar kuantitas yang diharapkan instansi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Khalista sebagai staff kepegawaian, dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kemandirian pegawai untuk berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain, kompetensi yang optimal akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Namun pada kenyataannya masih ditemukannya ketidakharmonisan hubungan antar rekan kerja, kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan serta

masih adanya blok-blokang golongan antar pegawai, sehingga dalam hal kerjasama mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.4 :

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Bale Bandung

| Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total Skor | Total Rata-rata |
|---------------------------------|-----------------|-----------|--------|--------|-------|--------|------------|-----------------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | | |
| Kinerja Karyawan | Kualitas Kerja | 2 | 4 | 11 | 3 | - | 2,75 | 2,41 |
| | Kuantitas Kerja | 2 | 8 | 10 | - | - | 2,4 | |
| Anwar Prabu Mangkunegara (2017) | Tanggung Jawab | - | 13 | 5 | 2 | - | 2,45 | |
| | Kerjasama | 5 | 6 | 8 | - | - | 2,05 | |
| | Inisiatif | 4 | 6 | 8 | 2 | - | 2,4 | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Dari hasil penilaian kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung pada Tabel 1.2 dan 1.3 kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Bale Bandung banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor dan dapat dibuktikan juga pada Tabel 1.4 dengan total rata-rata 2,41 hal ini dapat dilihat bahwa terdapat beberapa dimensi dengan total skor rendah yaitu kuantitas kerja, kerjasama dan inisiatif.

Kinerja yang tinggi sangatlah diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan instansi, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap organisasi atau instansi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Menurut Widodo A dan Kurniawati (2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, penelitian lain yang dilakukan oleh Latief dan Mariana (2018) juga menyatakan bahwa Motivasi dan Kompensasi

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kemudian berdasarkan penelitian A Rivai (2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung, maka peneliti melakukan survey pendahuluan kepada 20 orang responden pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung. Hasil dari kuesioner pra survey tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Bale Bandung

| Variabel | Dimensi | Jawaban | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|-------------------|----------------------------|---------|----|----|----|----|------------|-----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| Motivasi Kerja | Upah/Gaji | - | 4 | 8 | 5 | 3 | 3,3 | 3,7 |
| | Pengembangan | - | 4 | 7 | 9 | - | 3,2 | |
| | Kemampuan | - | - | 8 | 10 | 2 | 3,7 | |
| | Kebutuhan akan penghargaan | - | - | - | 13 | 7 | 4,3 | |
| | Kebutuhan berprestasi | - | - | 4 | 14 | 2 | 3,9 | |
| Kompensasi | Upah/Gaji | - | 3 | 8 | 9 | - | 3,3 | 3,3 |
| | Fasilitas | - | 4 | 4 | 11 | 1 | 3,4 | |
| Beban Kerja | Target kerja | - | - | 4 | 13 | 3 | 3,9 | 3,7 |
| | Mutu kerja | - | - | 6 | 9 | 5 | 3,9 | |
| | Tenggat Waktu | 3 | - | 4 | 13 | - | 3,3 | |
| Disiplin Kerja | Kehadiran | - | 2 | 7 | 8 | 3 | 3,6 | 3,9 |
| | Ketelitian | - | 2 | 6 | 10 | 2 | 3,6 | |
| | Ketaatan pada peraruran | - | - | 7 | 8 | 5 | 3,9 | |
| | Kepatuhan | - | - | 7 | 10 | 3 | 3,8 | |
| | Etika kerja | - | - | 4 | 12 | 4 | 4 | |
| Budaya Organisasi | Kesadaran diri | 2 | 5 | 5 | 7 | 1 | 3 | 2,8 |
| | Kemandirian | 5 | 5 | 5 | 3 | - | 2,1 | |
| | Perfoma | - | 3 | 5 | 7 | 5 | 3,7 | |
| | Orientasi tim | 5 | 8 | 3 | 3 | 1 | 2,3 | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|-----|-----|
| | Kepribadian | - | 5 | 7 | 8 | - | 3,1 | |
| Kepemimpinan transformasional | Pengaruh ideal | 3 | 2 | 7 | 5 | 3 | 3,1 | 2,9 |
| | Motivasi Inspirasi | 3 | 3 | 6 | 7 | 1 | 2,9 | |
| | Stimulasi Intelektual | 2 | 7 | 8 | 2 | 1 | 2,6 | |
| | Pertimbangan Individual | - | 8 | 4 | 6 | 2 | 3 | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung adalah Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan total rata-rata sebesar 2,8 dan kepemimpinan transformasional dengan total rata-rata sebesar 2,9 dimana kedua faktor tersebut memiliki nilai rata rata paling rendah dibandingkan dengan faktor yang lainnya. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun diakibatkan oleh faktor kurangnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai salah satu faktornya adalah kepemimpinan transformasional, kepemimpinan disini untuk mengetahui seberapa penting peran pemimpin dalam suatu instansi khususnya pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A.

Pimpinan harus menyadari bahwa pegawai merupakan aset yang tidak ternilai bagi organisasi atau instansi, sehingga seorang pemimpin harus dapat mempelajari kepribadian bawahannya untuk dapat mengevaluasi dirinya sendiri dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan harapan para pegawai.

Busro (2020:226) menyatakan, Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi pasang surutnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan isu

utama dalam manajemen kelembagaan dan akan menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen. Keberhasilan dalam gaya kepemimpinan akan mendukung pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif.

Mulyasa dalam Danim dan Suparno (2009) mengemukakan, kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpinnya, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai.

Masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional disini adalah pemimpin kurang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya serta kurangnya apresiasi bagi pegawai yang dapat menyelesaikan tugasnya sesuai sasaran (stimulasi intelektual).

Pada saat peneliti melakukan pra survei awal di Pengadilan Negeri Bale Bandung, peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan Ibu Wini selaku staff kepegawaian, dari hasil wawancara yang telah dilakukan fenomena yang muncul adalah pemimpin belum sepenuhnya menstimulasi dan menginspirasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sehingga dapat meningkatkan keterampilan bawahannya dan dapat menumbuhkan motivasi pada pegawai dan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata terendah dengan total rata-rata 2,9 hal ini dapat dilihat bahwa terdapat dimensi dengan total skor paling rendah yaitu dimensi stimulasi intelektual dengan total skor sebesar 2,6. Gaya kepemimpinan yang dijalankan pada Pengadilan Negeri Bale Bandung yang didapatkan dari hasil pra-

survey cenderung belum menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berikutnya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja. Pada budaya organisasi kinerja individu diketahui memiliki pengaruh yang sangat besar, jika sebuah organisasi memiliki budaya yang baik, maka kepuasan kerja akan menjadi lebih tinggi dan kinerja pegawai otomatis akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila sebuah organisasi memiliki budaya yang kurang baik, maka kemungkinan besar akan mengalami penurunan dalam kinerja pada sebuah organisasi.

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata rendah dengan total rata-rata 2,8, hal ini dapat dilihat bahwa terdapat dimensi dengan total skor paling rendah yaitu pada dimensi kemandirian dengan total skor sebesar 2,1. Budaya organisasi di dalam instansi juga belum berjalan sempurna hal ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi di Pengadilan Negeri Bale Bandung, peneliti melihat bahwa masih adanya kesenjangan status di dalam lingkungan instansi.

Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa nilai-nilai budaya organisasi atau corporate values belum keseluruhan dipahami oleh masing-masing pegawai. Busro (2020:20) menyatakan, Budaya yang kuat menjadi aspek kunci bagi terlaksananya fungsi-fungsi organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin efisiensi, inovatif, dan berkualitas organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan hal yang penting, karena merupakan kebiasaan

yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan perilaku bisa dijalankan oleh anggota organisasi. Menurut Robbins and Judge dalam Marbawi (2016:45) budaya organisasi yang kuat (*strong culture*) memberikan dampak besar pada perilaku karyawan dan terkait langsung dengan *labor turnover*. Adapun masalah yang muncul berkaitan dengan budaya organisasi disini adalah kurangnya kemandirian pegawai dan lemahnya orientasi tim yang menyebabkan kurangnya kerjasama yang terjalin diantara pegawai.

Untuk mengukur kinerja pegawai juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran setiap pegawainya. Setiap pegawai yang bekerja di Pengadilan Negeri Bale Bandung masuk pukul 08.00 wib dan selesai bekerja pada pukul 16.30 wib. Berikut data yang peneliti dapatkan mengenai tingkat kehadiran pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A sebagai berikut :

Tabel 1.6
Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Pegawai Pengadilan Negeri Bale
Bandung Desember 2021 – Mei 2022

| Bulan | Keterangan Absensi | | | | Jumlah | Persentase |
|----------|--------------------|-------------|------|--------------|--------|------------|
| | Terlambat | Izin Keluar | Cuti | Surat Dokter | | |
| Desember | 11 | 50 | 86 | 49 | 196 | 23,93 % |
| Januari | 3 | 16 | 94 | 22 | 135 | 16,48 % |
| Februari | 8 | 14 | 58 | 41 | 121 | 14,77 % |
| Maret | 18 | 23 | 87 | 39 | 167 | 20,39 % |
| April | 7 | 19 | 54 | 35 | 115 | 14,04 % |
| Mei | 8 | 18 | 50 | 9 | 85 | 10,38 % |
| Total | 55 | 130 | 428 | 195 | 819 | 100 % |

Sumber : Pengadilan Negeri Bale Bandung (2022)

Berdasarkan pada Tabel 1.6 menunjukkan bahwa absensi pegawai yang ada di Pengadilan Negeri Bale Bandung sebanyak 108 orang jika dilihat dari jumlah absensi kehadiran mengalami peningkatan dan penurunan setiap bulannya atau

fluktuatif, untuk bulan Desember 2021 hingga Februari 2022 mengalami jumlah penurunan dimana hal ini berarti baik, akan tetapi pada bulan Maret 2022 mengalami kenaikan kembali jumlah absensi yang berarti hal ini dapat dianggap kurang baik, untuk bulan selanjutnya yaitu April-Mei 2022 mengalami penurunan kembali absensi dimana hal ini adalah hal baik.

Jumlah absensi yang tidak stabil akan mempengaruhi kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A karena tingkat kehadiran seorang pegawai akan mempengaruhi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pada instansi. Menurut Putri dan Soedarsono (2017:2) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah sesuatu hal sebagai hasil dan pencapaian dari suatu aktivitas yang telah ditanggung jawabkan kepada seseorang yang bisa diukur secara kuantitas dan kualitas. Hasil dari pencapaian itu berdasarkan dari tujuan yang awalnya sudah ditetapkan dan diberikan target sebelumnya yang tertuang dalam manajemen kontrak.

Jika dilihat dari fenomena yang terjadi di Pengadilan Negeri Bale Bandung kelas 1A maka dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dianggap masih kurang optimal sehingga berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Menurut Lestari & Suryani (2018:1) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi lebih dititik beratkan pada keadaan karyawan ditempat kerja. Budaya organisasi yang baik akan memberikan

motivasi yang baik bagi sesama karyawannya dalam menjalankan pekerjaan. Namun, jika budaya organisasi yang kurang dalam suatu perusahaan dapat memberikan sifat individualisme yang akan menimbulkan sifat egois pada diri karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian pendahuluan yang dilakukan Noor Firman Syah (2018:2) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan dari hasil survei pendahuluan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI BALE BANDUNG KELAS 1A”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan meliputi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional
 - a. Pemimpin yang kurang memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan kreatifitasnya dan mengembangkan ide-ide
 - b. Pimpinan yang kurang memberikan apresiasi kepada pegawainya
2. Budaya Organisasi
 - a. Kurangnya kerjasama antara pegawai dalam melakukan komunikasi dan koordinasi
 - b. Kurangnya kemandirian dari pegawai
3. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya inisiatif dalam bekerja sehingga masih menunggu arahan atau petunjuk dari atasan
 - b. Belum tercapainya pekerjaan secara optimal, dilihat dari hasil pekerjaan yang belum selesai atau sesuai target pekerjaan
 - c. Kurangnya kerjasama pegawai dalam bekerja

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dapat dihadapi instansi sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A
2. Bagaimana budaya organisasi pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi

terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan transformasional pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1- A
2. Budaya organisasi pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1-A
3. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1-A

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri, bagi instansi, maupun bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian manajemen sumber daya manusia mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri, bagi instansi, maupun bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian manajemen sumber daya manusia mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti.

Sebagai syarat penyelesaian studi jenjang S1 Manajemen khususnya di bidang Sumber Daya Manusia dan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan Manajemen dalam hal kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi serta hubungannya terhadap kinerja pegawai khususnya pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A.

2. Bagi Instansi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan analisa mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A.

3. Bagi pihak Lain.

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.