

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Disadari atau tidak, individu merupakan bagian terbesar dalam sebuah afiliasi. Tidak ada keraguan bahwa setiap orang yang hidup kemungkinan besar merupakan bagian dari suatu afiliasi. Tidak dapat dipahami untuk memisahkan kehadiran orang-orang dalam masyarakat dari koneksi mereka. Afiliasi dapat merupakan suatu perkumpulan individu-individu untuk berkolaborasi secara sengaja di bawah pengawasan guna memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya untuk mencapai tujuan bersama. Kunci untuk mencapai target yang pasti adalah memiliki sumber daya manusia yang luar biasa dan kompeten. Kemenangan dalam suatu afiliasi tidak dapat dipisahkan dari bagian sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kemajuan dan kemenangan suatu afiliasi pada dasarnya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya.

Banyaknya tenaga kerja suatu organisasi menjadi salah satu perhitungan yang mempengaruhi keberhasilannya. Eksekusi seseorang adalah hasil jerih payahnya. Karena eksekusi agen dan kemenangan organisasi sebenarnya terkait, baik afiliasi divisi terbuka maupun perusahaan sangat menghargai eksekusi perwakilan.

Sejauh mana perwakilan memenuhi komitmen dan kewajiban kerja mereka serta tugas-tugas mendasar yang berbeda dapat menentukan tingkat penggunaan. Hal ini akan menjadi acuan pelaksanaan dan kualitas tuntutan pekerja. Kapasitas pekerja untuk meminta komitmen menentukan

pelaksanaannya. Sejalan dengan konsep tersebut maka dapat dikatakan bahwa buruh mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelesaikan segala tugas agar dapat maju, sejahtera dan menjamin kelangsungan keberadaan lembaga tersebut. Karena setiap agen dapat menjadi aset penting bagi perusahaan, eksekusi adalah perhitungan lain yang perlu dipertimbangkan ketika menilai kelayakan seorang karyawan. Artinya masukannya harus kritis. Terlepas dari kenyataan bahwa pekerja profesional memberikan segalanya, sejumlah variabel, termasuk budaya progresif dan pola peraturan, dapat memengaruhi eksekusi pekerja.

Seorang pelopor yang kompeten harus mampu meningkatkan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan memajukan pelaksanaannya. Mereka dipercaya dengan tanggung jawab mengawasi suatu organisasi. Aset manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu komponen penting yang akan menunjang berjalannya pemerintahan, demikian pendapat Dzulkifli (2013). Otoritas, menurut Fahmi (2011), adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan. Sependapat dengan Anis (2018), kepemimpinan adalah kemampuan membujuk sekelompok individu untuk melakukan suatu tindakan atau tujuan dengan menggunakan pendekatan persuasif dan non-koersif untuk menggugah orang lain agar mencapai tujuannya. Saya mengklarifikasi bahwa itu mungkin sebuah bakat. Kapasitas organisasi untuk berhasil menangani perubahan internal dan eksternal bergantung pada otoritasnya. Lebih tepatnya, setiap pionir menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda untuk melaksanakan kewajiban penting mereka.

Sementara itu, pionir yang kompeten adalah yang mampu membangkitkan anggota kelompoknya agar bisa berbuat baik. Robbins (2012) mengkarakterisasi otoritas sebagai kapasitas untuk meyakinkan sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Akibatnya, kemenangan seorang pemimpin di tempat kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap seberapa baik kinerja bawahannya. Untuk meningkatkan kinerja kelompok dan memenuhi tujuan pemimpin, seorang pekerja harus memiliki gaya otoritas yang menarik. Budaya organisasi dapat berdampak pada kinerja karyawan atau organisasi dalam mencapai tujuannya serta gaya otoritas. Desain, standar, keyakinan, dan nilai-nilai yang mengawasi budaya organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Rancangan, standar, keyakinan, dan nilai-nilai ini dapat memengaruhi kinerja aset manusia atau pekerja, yang dapat berdampak pada seberapa baik kinerja para pekerja di bagian mereka.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari aturan-aturan, cara-cara, dan nilai-nilai yang ditanamkan dalam suatu perusahaan dan diikuti oleh seluruh perwakilan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Aset manusia di perusahaan dengan masyarakat yang solid menunjukkan bahwa menjaga standar dan nilai-nilai perusahaan akan dihargai. Peningkatan kualitas atau karakter positif yang penting bagi keberhasilan dan kemajuan organisasi sebagian besar bergantung pada budaya organisasi yang solid.

Komponen organisasi pemerintahan teritorial adalah DPRD Pemerintahan Malang yang merupakan lembaga perwakilan rakyat teritorial sebagai representasi rakyat. Dalam pembuatan peraturan kewilayahan,

DPRD mempunyai bagian administratif. Akuntansi, Spesialis mengenai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Pengendalian terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan daerah dan peraturan lainnya, serta kegiatan pemerintahan daerah disebut dengan pengawasan. Dari sini jelas bahwa DPRD Kabupaten Malang berfungsi sebagai lembaga penganggaran dan administrasi kenyamanan wilayah yang menyediakan transportasi dan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam suatu perusahaan adalah matinya sumber daya manusia (SDM) sehubungan dengan waktu. Semakin kompleks dan maju suatu inovasi suatu negara, maka inovasi tersebut akan semakin tidak berharga dan tidak berdaya jika aset-asetnya tidak mampu melaksanakannya. Hal ini juga berlaku bagi yayasan atau organisasi pemerintah. Orang yang kompeten dalam penguasaannya akan memimpin kantor dan organisasi pemerintah yang besar. Apakah suatu kantor telah memenuhi target organisasinya atau tidak tergantung pada komitmen tenaga kerjanya. Hal ini tidak akan berjalan maksimal jika tidak dikoordinasikan dengan sumber daya manusia yang baik. Namun penting untuk memulai dengan menganalisis komponen-komponen yang menyebabkan masalah ini. Selain itu, saat melakukan observasi di kantor DPRD Pemerintahan Malang, analis menemukan perilaku meresahkan dari sudut pandang singkat. Di sela-sela jam kerja, sejumlah buruh berlama-lama dan berbincang. Eksekusi pekerja mungkin terpengaruh oleh hal ini dan mungkin tidak dalam kondisi terbaiknya.

Dikarenakan alasan permasalahan atas fenomena- fenomena tersebut maka kami melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya**

## **Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang.”**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan jbaran permasalahan pada latar belakang yang telah di uraikan diatas, dapat dirumuskan:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang yang telah di paparkan, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang.

### **D. Kegunaan Penelitian Dan Manfaat**

### 1. Manfaat Teori

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan khususnya ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Malang dan dapat dijadikan bahan acuan untuk bidang penelitian yang sama.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi bentuk kontribusi dan juga referensi yang bermanfaat bagi kantor DPRD Kabupaten Malang untuk mencermati, memperhatikan, dan mengembangkan sumberdaya manusianya. Serta sebagai pedoman dalam memotivasi kerja pegawai bagi pimpinan instansi.