

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi, dan merupakan aset organisasi yang sangat bernilai. Dikatakan sangat bernilai karena sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Keberadaannya diakui dan menjadi pelaku utama dalam mengelola organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pratama (2013) menyatakan manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya, sehingga betapapun sempurnanya aspek aspek kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan, maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara matang dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Dengan dilakukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar, tentu saja akan terciptanya para pegawai yang mampu bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain (Hidayat, 2018).

Dalam sebuah organisasi, kinerja pegawai memiliki peranan penting untuk mewujudkan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi, seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, (Syamsuriadi et al., 2021), lingkungan kerja yang mendukung jalannya tugas – tugas, (Kusumayanti, 2020), Serta kompensasi yang diberikan organisasi karena akan timbul rasa dihargai dalam bekerja, (Widayati, 2019).

Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja pegawai, perilaku seorang pemimpin akan menjadi ciri khas pemimpin dan organisasi tersebut. Saat pemimpin menemukan ciri khas atau gaya dalam memimpin yang tepat maka dapat menggunakannya sebagai sarana untuk membaca kelemahan dan kelebihan pegawai. Sehingga menjadikan hal tersebut sebagai sarana dalam membangun, menggerakkan dan memberikan arahan pegawai atas potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi (Wardani, 2020).

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan

membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan. Kompensasi merupakan cara perusahaan dalam membantu karyawan yang bekerja di perusahaan demi meningkatkan standar hidup karyawan dan kebutuhan-kebutuhan setiap hari yang setiap tahunnya meningkat. Dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsuriadi et al., (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kemudian didukung penelitian yang dilakukan oleh Siti, (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Bernhard, (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Endang, (2020) menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh pernyataan Damera, (2022) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, terdapat hasil penelitian yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Candana et al., 2020) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja adalah Kompensasi. Pernyataan tersebut didukung oleh Arifudin, (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja didukung oleh pernyataan pegawai (Endang, 2020) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ditemukan perbedaan pada penelitian Hasibuan, (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Pentingnya ketiga faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja pegawai di BPN Kabupaten Malang, sebagai cara untuk mendapatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Lembaga ini. Meskipun sudah banyak penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja”**, tetapi terdapat perbedaan dalam penelitian ini, yaitu objek yang di teliti. Dengan demikian dalam penelitian ini, peneliti merumuskan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Di BPN Kabupaten Malang”**.

B. Perumusan masalah

Rumusan masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang?
2. Bagaiman Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Kabupaten Malang?
4. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Kabupaten Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinera Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang

D. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian sejenis dan selanjutnya untuk menambah pengetahuan serta wawasan terutama menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Universitas Merdeka Malang

Sebagai koleksi perpustakaan yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai bacaan bagi mahasiswa atau pembaca.

2) Bagi pihak Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang

Sebagai bahan dasar agar dapat mengetahui dan memahami variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat dijadikan sebagai dasar acuan juga masukan untuk perusahaan pada saat menerima pegawai yang baru, untuk kebaikan operasional, serta perusahaan diharapkan bisa mengelola sarana dan prasarana yang baik demi kelancaran jalannya perusahaan

3) Bagi mahasiswa

Dapat dijadikan dan digunakan untuk bahan informasi dan pertimbangan jika ingin melihat lebih dekat pada faktor-faktor gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi serta bagaimana pengaruhnya terhadap pekerja di suatu perusahaan