

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menghadapi era global yang penuh tantangan, instansi pemerintah didorong untuk berupaya memberikan pelayanan yang terbaik. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanannya kepada masyarakat, oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan, baik di instansi pemerintah maupun swasta. Karena manusia, sebagai perencana, mengubah dan mengendalikan sumber daya lain dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pandangan bahwa keberhasilan suatu organisasi, baik besar maupun kecil, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian organisasi yang relevan (Manullang, 2004)

Organisasi adalah entitas kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh untuk mencapai tujuan. Jika suatu organisasi mampu mencapai tujuannya, maka dapat dikatakan efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, pegawai adalah aset terpenting didalam organisasi pemerintah. Pegawai memiliki perasaan, emosi, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang diperlukan otoritas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Melalui peran ini, orang dapat bekerja

sama untuk mencapai tujuan dengan menggunakan semua sumber daya yang tersedia. Salah satu faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap sumber daya manusia adalah efisiensi kerja. Menurut Robbins (2006:684), kinerja adalah jumlah usaha yang dikeluarkan individu untuk mengeluarkan sejumlah energi pada pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum untuk mencapai moral dan etika menurut Sutrisno (2016:6)

Perlunya peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin. Sehubungan dengan hal tersebut peran atasan atau yang sering disebut pimpinan sangatlah besar untuk keberhasilan organisasi atau instansi terkait dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Dari pimpinanlah muncul gagasan-gagasan baru yang inovatif untuk pengembangan agar lebih efektif dan efisien didalam suatu organisasi ataupun instansi. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai juga memiliki peran yang sama pentingnya, karena pegawai tersebut akan mewujudkan dan mengimplementasikan ide-ide pimpinan yang terkandung dalam setiap keputusannya. Apakah bawahan melakukan tugas atau tidak tergantung pada pemimpin itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh yang baik kepada bawahan untuk bertindak seperti yang diharapkan.

Perkembangan intelektual pegawai mempengaruhi sikap dan antusiasme di tempat kerja. Pada umumnya organisasi atau instansi pemerintah ingin meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakatnya. Semua ini membantu

mereka mencapai apa yang ingin mereka capai. Hal ini cenderung mengurangi perkembangan mental, moral pegawai, dan kinerja pegawai. Besarnya dampak buruknya kinerja pegawai menjadi tantangan bagi pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Demikian pula dengan Kantor Kecamatan Skun Kota Malang perlu memperhatikan segala hal terutama yang berkaitan dengan kinerjanya, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian tujuan instansi. Menurut Thoha (2013: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari bawahannya, memiliki motivasi berprestasi dan dorongan yang tinggi pula. Gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat besar, baik untuk kepentingan instansi maupun pegawai. Bagi instansi, gaya kepemimpinan mendukung semua proses instansi yang terlibat dalam perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pelaksanaan, untuk mencapai hasil yang maksimal. Bagi pegawai akan tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan yang akan meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sungguh- sungguh dan dapat mengerahkan tenaga yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kenyataannya, tidak semua pemimpin mampu berperilaku baik atau menciptakan suasana atau iklim kekeluargaan yang bersahabat, namun banyak pemimpin yang egois, enggan bekerja sama, enggan berkorban, dan tidak mau mendorong pegawai untuk bekerja. Ketidakpedulian terhadap pegawai biasanya menyebabkan pegawai menjadi tidak puas dengan atasannya, yang diwujudkan dengan kemalasan dalam bekerja, datang terlambat dan kurangnya semangat untuk semua tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Selain itu lingkungan kerja tentunya juga berkaitan dengan kinerja pegawai dan memiliki pengaruh yang besar bagi sebagian besar institusi, berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja yang ada di sekitar suatu instansi yang bersangkutan. Semakin nyaman lingkungan kerja di sekitar kita, semakin baik pekerjaan yang dilakukan. Di sisi lain, ketika pegawai atau orang-orang di lingkungan pegawai merasa tidak nyaman di lingkungan kerja, maka akan menciptakan hasil kerja yang kurang baik.

Dilihat betapa pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintahan dan juga berpengaruh terhadap pegawai dalam mencapai tujuan, maka penulis tertarik meneliti dengan mengangkat judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sukun Kota Malang"

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang ?
3. Manakah diantara gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang
3. Untuk mengetahui diantara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya serta

melengkapi koleksi perpustakaan Universitas Merdeka di bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengambil keputusan terkait kinerja pegawai ditinjau dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

b. Bagi Penulis

Dapat menjadi sarana bagi penulis untuk mentransmisikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik nyata. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan bagi penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.