

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang penting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya adalah unsur tertentu dalam kehidupan yang memiliki suatu nilai potensi materi. Manusia menjadi elemen yang menentukan pencapaian atau kegagalan suatu organisasi untuk melakukan berbagai kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola secara tepat dan baik untuk menyelaraskan antara kebutuhan SDM dengan permintaan dan kemajuan bisnis organisasi. Keseimbangan ini adalah kunci utama untuk kemajuan bagi suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan yang dapat diciptakan dan dikembangkan secara produktif. Pemimpin memainkan peran yang tak tergantikan dalam mewujudkan kualitas dan SDM yang baik.

Gaya kepemimpinan memiliki dampak mendalam yang terjadi di antara individu yang membutuhkan perubahan dan perubahan mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan. Menurut Kartini Kartono (2017: 34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kepribadian, tempramen, kecenderungan, dan watak yang membedakan dalam bekerjasama dengan bawahan atau orang lain.

Agar dapat tercapainya tujuan instansi pemerintahan diperlukan pegawai yang dapat bekerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan dalam instansi. Keterampilan maupun kesediaan seorang tidaklah efektif tanpa dipahami dengan jelas untuk mengerjakan sesuatu yang harus diselesaikan.

Kinerja menunjukkan cara berperilaku yang nyata untuk ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan perannya masing - masing dalam setiap instansi. Kinerja pegawai adalah pencapaian seorang pegawai tersebut dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan aturan tertentu yang berlaku pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan sebuah indikator untuk menentukan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja (*performance*) berhubungan secara langsung dengan penyampaian jasa atau produksi barang sebagai perilaku organisasional. Kinerja seringkali dianggap sebagai pemenuhan tugas, dimana istilah tugas itu sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997).

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan sehat merupakan faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi tersebut akan mampu membuat pegawai merasa betah dan nyaman di dalam lingkungan kerja instansi tersebut. Lingkungan kerja yang layak sebenarnya dapat mengurangi tingkat kelelahan dan perasaan cemas karyawan, sehingga karyawan akan berkinerja lebih baik. Tanpa lingkungan kerja yang positif, fasilitas kerja yang baik tidak akan ada artinya. Baik aspek fisik maupun non fisik tempat kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, memungkinkan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif.

Disiplin di mana karyawan perusahaan atau organisasi berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka

dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Secara alami, lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Sebaliknya, produktivitas karyawan akan menurun sebagai akibat dari lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, yang pada akhirnya akan menyebabkan peningkatan jumlah kesalahan yang mereka buat dalam pekerjaan mereka. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik adalah setiap dan semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk antara atasan dan bawahan dan mereka dengan rekan kerja.

Dinas Sosial merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Kesejahteraan masyarakat dapat dilihat diantaranya melalui dua aspek yakni, kondisi umum kesehatan dan pemerataan sarana dan prasarana atau bisa disebut dengan kualitas hidup dan infrastruktur.

Tanggung jawab utama Dinas Sosial Kabupaten Malang adalah mendukung bidang sosial dan melaksanakan tugas lain yang dipercayakan oleh Bupati sesuai dengan bidang tanggung jawabnya masing-masing. Sedangkan Bagian Umum Dinas Sosial Kabupaten Malang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan, pemantauan, evaluasi, dan perumusan kebijakan di bidang sosial, pelaksanaan kebijakan di bidang sosial, dan perumusan kebijakan teknis.

Latar belakang yang penulis paparkan menunjukkan bahwa penulis tertarik dan mau melakukan penelitian lebih lanjut. Semua itu penulis rangkum dalam proposal skripsi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang”.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka penulis membatasi masalah pada Pengaruh Gaya Kepemimpin Delegatif dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang. Adapun masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang?
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang?
3. Apa faktor paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang

2. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang
3. Untuk mengetahui faktor paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang

#### **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

##### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini sebagai sumber data dan informasi bagi instansi Dinas Sosial Kabupaten Malang dalam menentukan gaya kepemimpinan dan menentukan sikap kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai dasar pertimbangan bagi pihak instansi Dinas Sosial Kabupaten Malang dalam memperbaiki lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

##### **2. Manfaat Akademis**

###### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan serta pemahaman penulis, khususnya tentang ilmu gaya kepemimpinan yang didapatkan selama masa studi. Penulis berharap dapat mengaplikasikan ilmu tersebut di dunia kerja.

###### **b. Manfaat bagi Instansi (Dinas Sosial Kabupaten Malang)**

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi Dinas Sosial Kabupaten Malang dalam meningkatkan kinerja pegawainya terhadap dampak lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan.

c. Bagi kalangan akademis

Secara akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai karya ilmiah yang dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan sebagai masukan yang dapat membantu peneliti dan pihak lain yang berkepentingan dalam bidang yang sama.