

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam kegiatan bernegara, instansi pemerintahan mempunyai sebuah peran dalam melaksanakan kewajiban suatu negara, yaitu untuk memberikan pelayanan publik terhadap semua masyarakatnya. Setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk memiliki tata kelola yang baik guna mewujudkan kinerja yang optimal dalam melayani masyarakat. Adapun Undang-undang yang mengatur perihal pelayanan publik ada dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Pasal 1 yang menjelaskan bahwa pelayanan publik ialah serangkaian aktivitas dalam upaya pemenuhan kegiatan pelayanan sesuai dengan perundang-undangan bagi semua warga negara Indonesia atas barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang disajikan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Setiap masyarakat memerlukan pelayanan publik untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Dengan pelayanan yang diterima oleh masyarakat, diharapkan dapat berperan aktif dalam mendukung tugas-tugas aparatur pemerintah sehingga hak dan kewajiban setiap masyarakat dapat terpenuhi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukannya sebuah kinerja yang baik didalam instansi tersebut. Salah satu indikator keberhasilan sebuah instansi pemerintahan yaitu terciptanya kinerja instansi yang baik. Ketika sebuah instansi pemerintahan telah mencapai titik performa yang optimal, maka sebaiknya dapat menjaga pencapaian kinerja tersebut agar tetap baik. Pencapaian kinerja yang optimal ini tak lepas dari peran seorang pemimpin yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung.

Manajemen adalah sebuah tindakan pengelolaan yang dilakukan dalam setiap aktivitas organisasi agar bisa meraih sebuah tujuan yang sudah disepakati oleh bersama. Manajemen sumber daya manusia adalah faktor

utama pada pelaksanaan kegiatan organisasi. Apabila tidak ada sumber daya manusia, maka serangkaian aktivitas pelayanan publik pun tak dapat berjalan. Dalam kegiatannya, manajemen sumber daya manusia mencakup segala aktivitas organisasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pelaksanaan. Dalam praktiknya, manajemen berfungsi sebagai tindakan pengoptimalan kinerja dalam sebuah organisasi. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kinerja sumber daya manusia sendiri.

Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh pegawai atas berbagai tugas yang diberikan oleh pemimpin, dimana hasilnya telah memenuhi standarisasi yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2002:160). Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, maka peningkatan kinerja pun harus dilakukan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. Manajemen dalam upaya meningkatkan pegawai harus dapat mengatur sumber daya yang dimiliki suatu organisasi guna tercipta sebuah hubungan yang solid pada suatu organisasi. Dalam merealisasikan kinerja yang baik tentunya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang terdapat di organisasi dan juga lingkungan kerjanya itu sendiri.

Gaya kepemimpinan ialah sebuah aturan sikap yang diterapkan oleh individu ketika individu itu mencoba untuk memberikan pengaruh terhadap individu lain atas apa yang ia saksikan (Thoha, 2013:49 dalam Suwanto, 2019:161). Secara sederhananya, gaya kepemimpinan merupakan aturan berperilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawai. Seorang pemimpin harus lebih menonjol dari pegawai yang lain, ini berarti seorang pemimpin harus memiliki motivasi yang lebih, kecerdasan yang lebih dan dorongan untuk berprestasi yang lebih juga dibanding dengan pegawai yang lain. Gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang mengandung manfaat yang besar bagi organisasi ataupun setiap pegawainya. Ketika organisasi menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, maka secara otomatis setiap pegawai pun akan memberikan respon *feedback* yang baik, dimana pada akhirnya akan terbentuklah sebuah lingkungan kerja yang supportif dan solid.

Lingkungan kerja ialah ssetiap hal yang terdapat di sekeliling pegawai yang bisa membawa dampak kepada setiap individu dalam upaya melaksanakan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Sedarmayanti, 2011:183 dalam Suwanto, 2019:161). Jadi, lingkungan kerja memiliki peran aktif dalam memengaruhi kinerja setiap pegawainya. Ketika lingkungan kerjanya telah dirasa nyaman oleh seorang pegawai, maka ia akan memberikan performa kerja yang baik. Begitupun apabila lingkungan kerjanya tak membuat pegawai tersebut merasa nyaman, maka ia akan merasa sukar untuk bekerja.

Dalam pelaksanaan pemerintahan, Indonesia menerapkan sistem pemerintahan otonomi, yang berarti pemerintah pusat mendelegasikan setiap pelaksanaan pemerintahan terhadap suatu daerah yang diatur pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah yang berbunyi “Otonomi daerah merupakan sebuah hak, kewajiban dan wewenang setiap daerah otonomi dalam rangka mengelola kepentingan pemerintahan dan kepentingan rakyat di daerah itu berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Kecamatan merupakan salah satu bentuk perwujudan otonomi pemerintahan di tingkat kota/kabupaten, yang dipimpin seorang camat yang bertanggung jawab terhadap seorang pemimpin daerah dalam setiap aktivitas kegiatannya di lingkup kecamatan. Kecamatan merupakan basis pelayanan tingkat daerah, karena setiap harinya kecamatan mengurus berbagai kebutuhan administrasi masyarakat dan daerah dalam hal yang menyangkut kedalam pemerintahan.

Kecamatan Cianjur merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam kegiatan pelayanan publik. Kantor kecamatan cianjur terletak di Jalan Siliwangi No.40, Kelurahan Pamoyanan, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43211. Dalam kegiatan operasionalnya, kantor Kecamatan Cianjur mempunyai 45 Pegawai yang dipimpin oleh seorang camat yang selama hari kerja selalu melayani setiap masyarakat yang berkepentingan.

Pada nyatanya, kinerja pegawai mulai menurun yang disebabkan kurangnya pemimpin yang dapat mendongkrak kinerja pegawai agar kembali optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari kurang responsifnya pelayanan terhadap masyarakat. Menurut salah satu pegawai, penyebab dari menurunnya kinerja pegawai dikarenakan para pemimpin kurang memberikan motivasi kepada pegawainya, dan kurangnya tanggung jawab sebagai pemimpin terhadap kinerja setiap pegawainya, sehingga ini membuat kinerja pegawai menurun karena tidak merasa mendapatkan motivasi dan *support* dari para pemimpinnya. Pegawai pun mengharapkan ruangan kerja yang lebih luas agar dapat leluasa bergerak. Ini berimbas dalam penurunan performa pelayanan kantor Kecamatan yang dalam perwujudannya yaitu dengan lambatnya pelayanan yang diberikan terhadap setiap masyarakatnya.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan diatas, penulis mempunyai keinginan untuk melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Cianjur dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cianjur Kabupaten Cianjur"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada bagian latar belakang, identifikasi masalah yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang dilakukan kurang sesuai dengan pegawai sehingga muncul rasa kecewa pada pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai menurun
2. Beberapa pegawai mengharapkan perluasan ruangan kerja mereka
3. Kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mumpuni dan seorang pemimpin kurang memperhatikan semangat kerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada bagian latar belakang terdapat beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah Gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cianjur?
2. Apakah Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cianjur?
3. Bagaimana Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cianjur?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan point-point dalam rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cianjur
2. Mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cianjur
3. Mengetahui besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cianjur

E. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan untuk beberapa pihak, diantaranya :

1. Manfaat Akademis
 - a. Bagi Peneliti

Dengan hasil penelitian yang telah didapatkan, peneliti mempunyai harapan agar bisa memberikan edukasi untuk penerapan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi Pemerintah

Dengan hasil penelitian yang telah didapatkan, peneliti mempunyai harapan agar dapat memberikan manfaat untuk instansi pemerintahan terkait untuk menjadi masukan dalam peningkatan tata kelola pemerintahan dan kinerja dalam mewujudkan kinerja pelayanan yang optimal terhadap masyarakat.

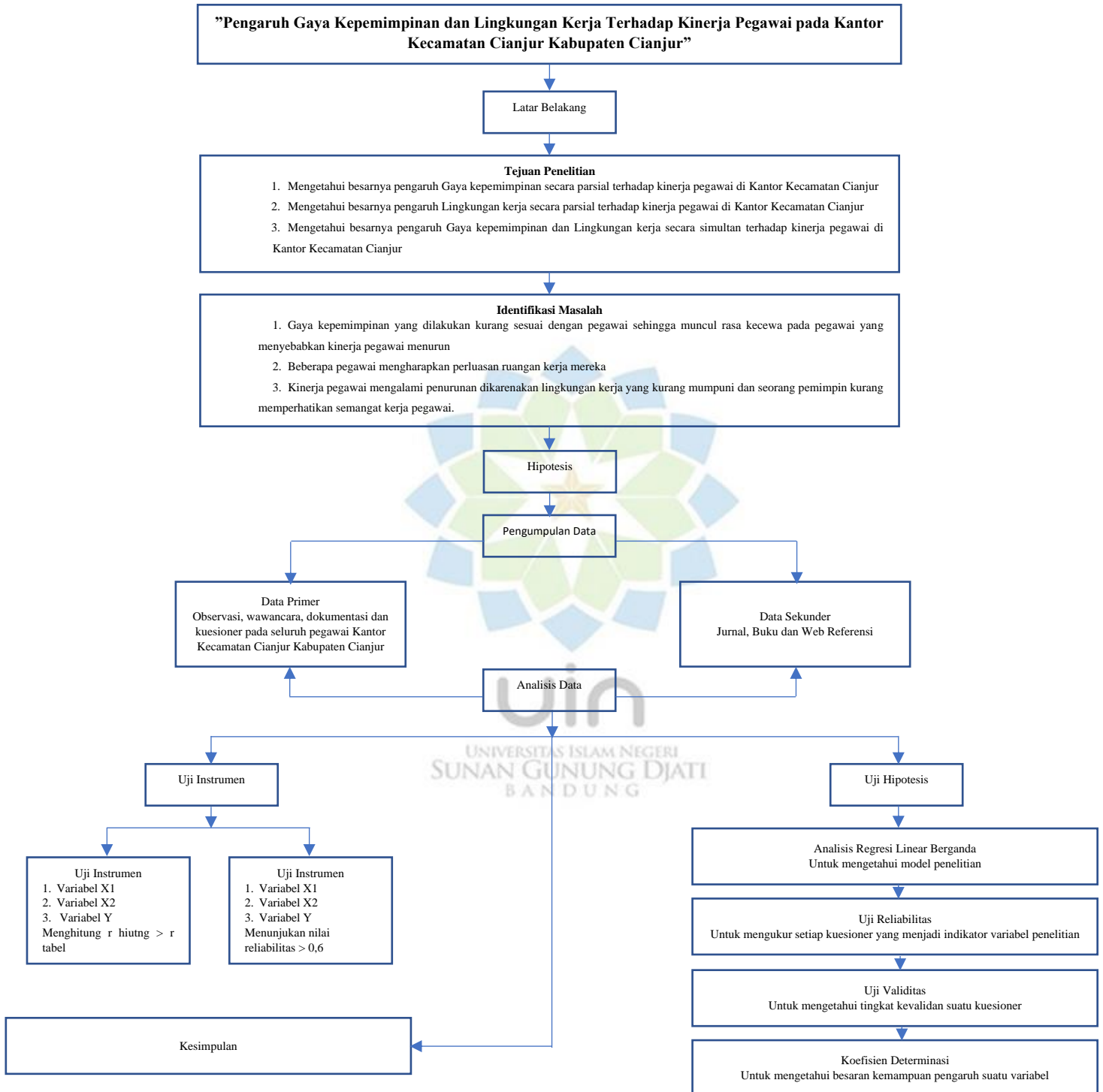
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak lain

Dengan hasil penelitian yang telah didapatkan, peneliti mempunyai harapan agar menjadi sebuah pedoman bagi penelitian di masa yang akan terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang diterapkan dalam organisasi ataupun perusahaan.



F. Kerangka Berfikir



Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir

1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Thoah, 2013:49 (Karina Putri Pertama, 2019:24) mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan aturan yang diterapkan seorang pemimpin yang mengatur berbagai perbuatan ketika individu mencoba untuk mempengaruhi individu lain atas apa yang ia lihat. Secara sederhananya, gaya kepemimpinan ialah sebuah perilaku yang diambil seorang pimpinan ketika ia ingin mengendalikan bawahannya.

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan kondisi kerja yang memotivasi setiap anggotanya supaya bisa meraih tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin juga harus bisa menjaga keseimbangan diantara hak dan kewajiban setiap anggotanya, karena untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka setiap hak dan kewajiban pegawainya harus dapat terpenuhi dengan baik.

Pemimpin adalah agen dari perubahan, dimana ia bertindak untuk mempengaruhi pegawai lebih kuat daripada pegawai yang mempengaruhi pemimpin tersebut. Dikarenakan itu, seorang pemimpin seharusnya jeli dalam mengamati sumber daya manusia yang ia punya. Karena dengan pengamatan yang baik, maka akan ditemukan bagaimana gaya kepemimpinan yang cocok dalam memimpin bawahannya guna merangsang setiap pegawainya agar dapat mencapai kinerja pegawai yang optimal.

2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja ialah suatu hal penting yang bisa membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Pandji (2016: 58 dalam Karina Putri Pertama, 2019:37), lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak yang baik pada semua anggota organisasi, baik terhadap seorang pemimpin, pegawai dan terhadap hasil dari apa yang ia kerjakan itu sendiri. Seorang pemimpin sepatutnya agar memperhatikan lingkungannya, karena

dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat menunjang terciptanya sebuah kinerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang baik dapat merangsang kinerja pegawai yang baik, karena setiap harinya mereka menghabiskan waktu mereka di tempat tersebut maka selayaknya lingkungan kerja harus dibuat sedemikian rupa nyaman dan aman agar setiap pegawainya merasa betah dalam menjalani segala pekerjaannya.

3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ialah suatu hal yang bisa memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Ketika seorang pemimpin menemukan gaya kepemimpinan yang cocok dengan karakteristik pegawainya, maka ia akan mudah untuk mengarahkan kinerja pegawai nya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja merupakan sebuah lingkungan yang dimana setiap harinya para pegawai itu berinteraksi didalamnya. Seorang pemimpin harus membentuk lingkungan kerja yang baik agar pegawainya merasa nyaman berada didalamnya, ketika pegawai sudah merasa betah maka ia akan dapat bekerja secara optimal.

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Nasution (1995) Hipotesis ialah dugaan sementara tentang apa yang kita teliti dalam upaya untuk memahaminya. Maka dapat diberikan penjelasan sementara yang sebenarnya harus diteliti dan dibuktikan kebenarannya (Nasution, 1995), yakni :

Hipotesis 1

H₀: Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H_a: Gaya Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 2

H₀: Lingkungan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

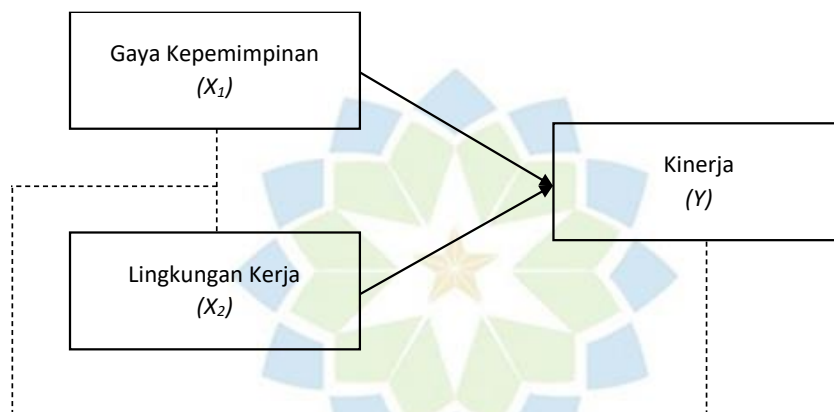
Ha: Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 3

H₀: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Ha: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H. Model Penelitian



Gambar 1. 2 Model Penelitian

Keterangan:

→ = Uji secara parsial (Uji-t)

-----> = Uji secara simultan (Uji-f)