

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Notoatmodjo (2013:106), manusia sebagai komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari awal karena sangat menentukan kelangsungan organisasi. Oleh karena itu, manajemen membuat perencanaan untuk menyusun strategi serta mampu mengkoordinasikan ke semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2011:16).

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi, karena bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai (Mailiana dan Raudhatul, 2016).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor: PER/20/M.PAN/11/2008 menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai unjuk kerja, prestasi kerja, tampilan hasil kerja, capaian dalam memperoleh hasil kerja, tingkat kecepatan/efisiensi/produktivitas/efektivitas dalam mencapai tujuan. Jadi kinerja merupakan *state of condition* dari suatu pelaksanaan kerja dalam mencapai sesuatu yang diinginkan (tujuan, sasaran, hasil yang diinginkan, kondisi yang diinginkan, perubahan yang diinginkan). Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian organisasi. Thoha (2011:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan. Akan tetapi kadang pegawai masih sulit mengikuti gaya kepemimpinannya, sehingga adanya keterpaksaan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas.

Gaya kepemimpinan diharapkan mampu memotivasi kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja untuk mencapai sasaran, timbulnya motivasi dalam diri pegawai karena adanya suatu kebutuhan, jika kebutuhan tersebut sudah terpenuhi maka pegawai atau seseorang akan giat bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Ambar (2013:10), supaya dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, selain meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, juga sangat penting seorang pemimpin dalam memimpin, menggerakkan, mengajak, mengarahkan dan mengawasi bawahannya menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan. Pada saat tertentu seorang pemimpin dibutuhkan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, pada saat lainnya dibutuhkan menggunakan gaya partisipatif.

Armstrong (2009:101), para pemimpin yang paling efektif mencocokkan gaya kepemimpinan dengan situasi, meliputi gaya kerja yang mereka sukai dan sifat kepribadian, serta hakikat dari tugas dan kelompok. Kepemimpinan dan organisasi merupakan dua konsep yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Artinya, kepemimpinan tanpa organisasi maka aktualisasi diri tidak dapat terekspresikan secara maksimal. Bahkan kemampuan manajerial individu dalam menggerakkan orang-orang untuk melakukan aktivitas kelompok tidaklah nampak. Sebaliknya organisasi tanpa ada kepemimpinan maka kegiatan kelompok tidak terarah dan pencapaian tujuan tidak menjadi lebih mudah dan efektif (Warni, 2014).

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Selain gaya kepemimpinan seorang pimpinan mampu membangkitkan motivasi karyawan sehingga karyawan mempersembahkan yang terbaik dari dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Penelitian yang dilakukan Indah (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen tetap pada STIE PGRI Sukabumi, hal ini berarti kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan.

Hubungan antara motivasi dan kinerja adalah suatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Andiyanto dan Darmastuti (2011), setiap individu dalam organisasi yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghidupkan organisasi tersebut. Pegawai yang senang dengan pekerjaan mengindikasikan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai akan memberikan banyak imajinasi, keterampilan dan perhatian dalam pekerjaannya. Untuk itu, perlu diberikan motivator bagi pegawai baik secara fisik maupun non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai secara fokus dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diemban, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam suatu organisasi.

Suharto dan Cahyono (2015:17) mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Dalam suatu instansi seorang pegawai hendaknya memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi tidak akan berjalan dengan baik, apabila tidak ada faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi motivasi tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang baik, baik itu dari pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri.

Mohammad (2014), motivasi mempunyai peranan penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi, dimana motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Sedangkan unsur manusia dalam organisasi terdiri dari manajemen (pemimpin dan pekerja). Masalah motivasi dan organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencipta, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu rangsangan bagi motif perbuatan orang maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif bagi orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi. (Mohammad, 2014).

Motivasi adalah sumber daya penggerak atau daya pendorong dari luar yang dilakukan terhadap orang lain agar mereka mau melakukan

sesuatu yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Motivasi yang baik adalah motivasi yang berhasil membangkitkan gairah dan semangat bekerja seorang pegawai sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegritas sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi optimal, sehingga tercapailah tujuan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini dan Riyanto (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, hal ini berarti motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas.

Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Nitisemito (2011:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mailiana, dkk (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, sudah selangkahnya perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya seperti tata ruang

kantor yang nyaman, dekorasi di tempat kerja, tata warna yang indah, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara di ruangan, kelembaban udara, temperatur atau suhu udara di ruangan, penerangan atau cahaya yang cukup, suara musik yang merdu, keamanan di tempat kerja.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel adalah sebuah instansi kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi semua aspek yang berurusan dengan agama dituntut untuk dapat memberi pelayanan terbaik kepada masyarakat. Fenomena yang terjadi saat ini pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel dengan jumlah pegawai 325 orang, sebagian besar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih kurang memahami perintah yang diberikan oleh atasan. Gaya kepemimpinan yang kurang baik dari atasan, sehingga menyebabkan pembinaan pegawai kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil observasi mengenai kinerja pegawai yang dimana telah ditemukan indikasi bahwa pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai prosedur, terdapat pegawai yang berada dikantin bersama pegawai lain, dan terdapat pegawai yang belum mengetahui cara penggunaan internet, maka dengan penilaian kinerja organisasi yang belum optimal diharapkan sangat bermanfaat, terutama untuk melakukan perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.

Belum optimalnya kinerja dari pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel. Keadaan ini dapat dilihat dari kedisiplinan dan sikap profesionalitas pegawai dalam melakukan

pekerjaan seperti membuat laporan kerja yang tidak tepat waktu, pengulangan kesalahan dalam membuat laporan dan lambat dalam melaksanakan instruksi atasan. Hal ini tentu saja dapat mengganggu kinerja organisasi secara menyeluruh. Selain itu, pimpinan sering kali hanya menuntut kinerja yang tinggi kepada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi dan lingkungan kerja harus diperhatikan juga demi meningkatkan kinerja pegawai. Olehnya itu kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih rendah sehingga kualitas yang dicapai tidak optimal, tugas yang diberikan tidak diselesaikan tepat waktu, masih kurangnya rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Hasil pemantauan peneliti memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel selama ini dinilai masih rendah. Untuk itu dipandang perlu dilakukan pengkajian ulang dalam upaya memperbaiki kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan upaya untuk mencari solusi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penilaian kinerja pegawai dan keluar masuknya pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, maka peneliti tertarik untuk meneliti hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi SulSel.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan,

motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan yang berarti bagi Kementerian Agama Kota Makassar, terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.