

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

SDM (sumber daya manusia) saat ini menjadi hal penting dalam perkembangan sebuah perusahaan maupun dalam sebuah organisasi. Dimana di era modern saat ini sangat diharapkan dapat memberikan kontribusi positif untuk kemajuan perusahaan.

Meningkatkan kualitas SDM saat ini menjadilah satu upaya pemimpin perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih optimal. Kepemimpinan merupakan salah satu kunci yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dimana Pemimpin ialah seorang yang bertanggung jawab penuh atas segala yang terjadi didalam lingkup perusahaan atau organisasi, terhadap segala aspek baik yang berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan dan, lain sebagainya untuk kemajuan perusahaan atau organisasi. Selain itu pemimpin juga bertanggung jawab terhadap segala bentuk kinerja bawahan, pegawai, atau anggota organisasi.

Menurut Robins (2016 : 127) bahwa Pemimpin atau leader merupakan seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manjerial. Kepemimpinan atau leadership merupakan Sebuah proses memimpin kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan oleh pemimpin.

Reza Ananto (2014) menegaskan bahwa Kepemimpinan adalah elemen utama yang mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan adalah kemampuan memotivasi sekelompok orang untuk

menyelesaikan suatu tugas. Ketika mencoba mengubah perilaku orang lain bila perlu, seseorang menggunakan Kepemimpinannya sebagai kode etik. Pendekatan kepemimpinan yang tepat diperlukan dalam suatu organisasi untuk menumbuhkan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan, yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan produksi. Pemimpin harus mampu membujuk anggotanya untuk bertindak dengan cara yang mendukung visi, maksud, dan tujuan lembaga. Pemimpin harus mampu menginspirasi kepercayaan pada orang lain, memberikan bimbingan, dan menempatkan prioritas tinggi pada rasa hormat dan kepercayaan karyawan. Kesuksesan suatu lembaga tergantung pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan agen adalah elemen yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Selain memberikan panduan, kepemimpinan juga memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap kepemimpinan, gaya, dan perilaku seorang pemimpin memiliki pengaruh besar pada lembaga yang ia pimpin, bahkan terhadap kinerja karyawannya.

Menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2014 : 312) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak dan berpengaruh terhadap tindakan serta kinerja karyawan.

Tidak diragukan lagi bahwa setiap perusahaan atau organisasi memiliki Budaya Organisasi Kekeluargaannya masing-masing. Karyawan dan anggota telah lama menggunakan Budaya Organisasi Kekeluargaan sebagai model bagaimana bertindak dan berfungsi. Salah satu peluang untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah melalui Budaya Organisasi Kekeluargaan, yang meliputi unsur perubahan sikap dan perilaku yang diantisipasi mampu beradaptasi dengan isu-isu saat ini dan masa depan. Ini telah digunakan dan diimplementasikan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari sejak lama untuk mendukung dan meningkatkan kualitas

kerja yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan. Secara tidak sadar, setiap orang telah mengambil budaya perusahaan bagi mereka sendiri, yang merupakan kekuatan sosial yang tak terlihat yang dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya terlebih jika ia adalah karyawan baru.

Menurut Fahmi Irham (2016) Budaya Organisasi Kekeluargaan merupakan kebiasaan yang maka secara tidak langsung dituntut untuk mengikuti dan memahami Budaya Organisasi Kekeluargaan yang ada, sehingga mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, misalnya mengetahui mana yang boleh dan tidak, mana yang baik dan tidak. Budaya Organisasi Kekeluargaan akan mensosialisasikan pada para anggota perusahaan atau organisasi. Perusahaan yang memiliki Budaya Organisasi Kekeluargaan kuat akan membantu mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika perusahaan memiliki Budaya Organisasi Kekeluargaan yang lemah atau bertentangan dengan peraturan perusahaan akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Budaya Organisasi Kekeluargaan dikatakan kuat dalam sebuah perusahaan jika nilai-nilai dipahami, dianut, serta diterapkan dalam perusahaan.

Di era global banyak kemajuan dalam bidang teknologi, bahkan saat ini pelayanan masyarakat misalnya di kantor desa, sudah menggunakan kecanggihan computer yang tujuannya tidak lain untuk mempermudah segala hal dalam bidang apapun nantinya. Namun sayangnya saat ini masih banyak perangkat desa atau pegawai pemerintah desa yang belum dapat sepenuhnya mengoperasikan komputer dengan maksimal ada beberapa faktor yang menyebabkan itu, selain SDM Kecemasan Berkomputer juga menjadi salah satu penyebabnya. Misalnya di Desa Gontor banyak perangkat desa yang sudah berusia lebih dari 40 tahun, sehingga cenderung kurang memahami teknologi saat ini. Kecemasan Berkomputer juga menjadi salah satu penghambat kinerja perangkat desa.

Kecemasan Berkomputer menurut (Tri Effiyanti, 2014) adalah perasaan tidak nyaman ketika menggunakan teknologi digambarkan sebagai kecemasan, dan penggunaan teknologi diperkirakan akan membawa akibat yang merugikan. Kecemasan komputer, menurut Sumiyani dalam (Tri Effiyanti, 2014), mengacu pada kecenderungan seseorang untuk menggunakan komputer dengan rasa khawatir atau takut di masa kini dan masa depan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di kantor pemerintahan Desa Gontor Kabupaten Ponorogo ditemukan adanya masalah yakni menurunnya kinerja pegawai kantor desa, hal ini dibuktikan dengan menurunnya pelayanan kantor desa kepada masyarakat akibat salah satunya saat ini hampir segala jenis pekerjaan pegawai kantor desa berbasis komputer sedangkan mayoritas pegawai sudah berusia lebih dari 50 tahun mengakibatkan kurang menguasai perangkat komputer, yang tentu saja menghambat pelayanan.

Selain karena itu faktor pejabat Kepala Desa baru dengan Kepemimpinan baru juga mempengaruhi kinerja pegawai kantor Desa Gontor karena adanya perbedaan dalam gaya memimpin Desa dengan Pemimpin sebelumnya, yang tentunya juga sedikit banyak membuat perubahan dalam Budaya Organisasi Keluarga.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI KEKELUARGAAN, DAN KECEMASAN BERKOMPUTER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERANGKAT DESA GONTOR KECAMATAN MLARAK KABUPATEN PONOROGO.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut oleh peneliti, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah ada pengaruh dari Kepemimpinan kepala desa Gontor terhadap kinerja perangkat desa Gontor ?
2. Apakah ada pengaruh dari Budaya Organisasi Kekeluargaan pemerinthan desa Gontor terhadap kinerja perangkat desa Gontor ?
3. Apakah ada pengaruh dari Kecemasan Berkomputer (kecemasan berkomputer) terhadap kinerja perangkat desa Gontor ?
4. Apakah ada pengaruh secara stimulant dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kekeluargaan, dan Kecemasan Berkomputer terhadap kinerja perangkat desa Gontor Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Kepemimpinan kepala Desa Gontor terhadap kinerja perangkat Desa Gontor ?
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Budaya Organisasi Kekeluargaan pemerinthan desa Gontor terhadap kinerja perangkat Desa Gontor ?
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Kecemasan Berkomputer terhadap kinerja perangkat Desa Gontor ?
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara stimulant dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kekeluargaan, dan Kecemasan Berkomputer terhadap kinerja perangkat Desa Gontor Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo ?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam melakukan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan seorang kepala desa, Budaya Organisasi Kekeluargaan, dan Kecemasan Berkomputer terhadap kinerja perangkat desa.

2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi atau pengetahuan lembaga terkait dalam meningkatkan pada kinerja perangkat desa.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu bagi pembaca atau orang lain sehingga dapat menambah wawasan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja perangkat desa.

4. Bagi peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya atau yang akan datang.

