

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan organisasi, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam memasuki dunia kerja, dan dengan cara ini manusia bisa saling beradaptasi dengan sesama pegawai maupun atasan di sebuah organisasi. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam organisasi seseorang diwajibkan harus berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja, dengan begitu atasan dan bawahan harus saling bekerja sama saling berkomunikasi dengan baik, saling memotivasi agar kinerja pegawai akan lebih bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Organisasi merupakan kumpulan-kumpulan orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari jumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran, wewenang dan peran serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Organisasi

berisikan orang – orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya yang paling penting dari sumber daya tersebut hanya sumber daya manusia yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan, serta merupakan pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Sejalan dengan itu Simamora (2006) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan sumber daya penting bagi organisasi, karena sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi jika ketidak adanya sumber daya manusia, untuk itu sumber daya manusia sebagai asset perusahaan perlu dilakukan pengelolaan (managemen) dengan baik. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh motivasi dan kinerja anggota dalam melaksanakan masing-masing fungsinya.

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibentuk berdasarkan Perda Kabupaten Ponorogo Nomor 60 Tahun 2008 Tanggal 30 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dalam menjalankan tugasnya Kepala Dinas dibantu oleh sekretaris dan lima orang kepala bidang, yang terdiri dari: Bidang Pemberdayaan Dan Bantuan Sosial, Bidang Rehabilitas, Bidang Perlindungan Sosial, Bidang Pemberdayaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bidang Perlindungan Tenaga Kerja. Tugas pokok Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo adalah membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan Pemerintah Kabupaten di Bidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011: 260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standart yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Peran motivasi juga penting dalam hal meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut luthans (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Pada intinya

motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau pendorong semangat kerja.

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam organisasi atau perusahaan tersebut dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik sebaliknya peranan gaya kepemimpinan yang buruk dapat menimbulkan kinerja yang buruk bagi pegawai, terhadap suasana dan kondisi kerja sehingga menimbulkan ketidak maksimalan kerja. Dalam organisasi ada dua pihak yang saling terikat dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan dan pegawai sebagai bawahan (mulyadi dan rivai, 2009) dan menurut Kartini Kartono (2008: 34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja menjadi perhatian yang penting dalam sebuah organisasi. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, pegawai akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan kerjanya. Setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika

pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Sedarmayati (2011: 2) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, dengan lingkungan kerja yang menjorok ke belakang secara tidak langsung mengurangi kebisingan yang ada di luar kantor karena kebisingan adalah salah satu penghambat kinerja pegawai.

Di dalam Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan situasional, karena dalam mengambil keputusan sesuai dengan situasi yang dihadapi. Tetapi setelah saya amati bahwa kendala dari pemimpin, pemimpin belum memiliki kepribadian yang baik. Contohnya pemimpin pada saat jam kerja keluar kantor untuk kepentingan pribadi.

Lingkungan yang ada di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi kurang memadai, tata ruang yang kurang luas sehingga menyulitkan pegawai beraktivitas dan tidak leluasa, pemempatan alat-alat kantor yang kurang rapi

sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja, tempat- tempat arsip kurang tertata.

Motivasi yang ada di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi kurang karena pegawai masih saja membolos pada waktu jam kerja dengan arti kemauan untuk memajukan perusahaan tidak ada. Di sini motivasi yang diberikan berupa fasilitas kerja agar pegawai giat bekerja tetapi sebaliknya fasilitas yang diberikan digunakan untuk kepentingan pribadi.

Kinerja yang ada di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah ditetapkan pada peraturan daerah tapi kenyataan disana pekerjaan tidak mencapai target yang ditetapkan. Kinerja disana aktif jika ada permasalahan yang bersangkutan dengan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi di luar kantor, jika tidak ada akan pasif.

Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo mempunyai cara untuk memotivasi pegawainya dengan memberikan semangat dan memenuhi kebutuhan yang di perlukan oleh pegawainya, untuk menunjang kinerja pegawai agar lebih baik seperti fasilitas kantor yang memadai dengan motivasi yang tinggi pegawai akan bekerja dengan giat, memenuhi tanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PEGAWAI DINAS SOSIAL,**

TENAGA KERJA, DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PONOROGO”.

1.2 Perumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas maka untuk memudahkan dalam menganalisis maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo ?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo ?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo ?
- d. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo?
- e. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk memberikan arahan dan pedoman dalam penelitian ini agar tidak menyimpang maka dilakukan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo .
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian :

a. Bagi Perusahaan

Dengan diadakannya penelitian ini, memberikan referensi apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Sehingga membantu pegawai untuk melakukan evaluasi dalam pekerjaannya agar menjadi lebih baik.

b. Bagi Mahasiswa/ Peneliti

Bagi peneliti dapat menerapkan teori yang di pelajari saat dalam perkuliahan. Peneliti dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas setelah melakukan penelitian terutama tentang kepemimpinan.

c. Bagi Pihak Lain/ Pembaca

Memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk membuat proposal berikutnya khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo.

d. Bagi Lembaga/ Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian serta

dapat pula dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian lebih sempurna.

