

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya ada pada level top kepala kantor saja, tetapi juga harus ada pada middle kepala dan para bawahan. Jika hanya kepala kantor saja yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan justru para bawahan sebagai para pelaksananya.

Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik, sebaliknya kualitas SDM yang tidak baik atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat.

Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi tuntutan kerja yaitu memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, serta lingkungan tempat kerja. Sehingga dapat meningkatkan

prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang memengaruhi kinerja karyawan. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja kerja yang tinggi dari karyawan

Seorang pemimpin yang cerdas, dapat melahirkan pegawai yang cerdas pula. Seorang pemimpin yang disiplin dan tekun, mampu menjadikan pegawainya bekerja secara efisien. Tak jarang seorang pemimpin yang ramah pun dapat mampu menjadikan para pegawainya bekerja dengan senang hati dan nyaman. Begitu pula sebaliknya, seorang pemimpin yang malas dapat membuat para pegawainya menjadi malas. Seorang pemimpin yang kurang disiplin dapat menular ke para pegawainya. Pemimpin yang jarang komunikasi dan sering marah-marah dapat membuat para pegawainya menjadi kurang nyaman dalam bekerja. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2004:309) kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan

Seorang pemimpin yang cerdas, disiplin, tekun, terampil dan ramah kepada para pegawainya dapat meningkatkan semangat motivasi kerja dan hasil kinerja pun dapat tercapai dengan maksimal. Lain halnya dengan seorang pemimpin yang kurang disiplin, kurang cekatan dan kurang

komunikasi dengan para anggota pegawainya tentu dapat mengurangi semangat motivasi kerja para pegawainya. Akhirnya hasil akhir yang dicapai pun kurang maksimal.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi menurut Mangkunegara (2009), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja di bedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Sedangkan Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Gibson et al. (1996) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 2008). Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985).

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan/organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, pemimpin juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Sebab itu, kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan nya. Pemimpin harus efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya, harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, paham kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Rani Mariam, 2009). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat

dalam bekerja atau kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terabaikannya kualitas dan kuantitas hasil kerja. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan dianggap cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Soegeng Pridjominto, (1993) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban,

bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan dikembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Ponorogo merupakan instansi pemerintah yang merupakan sub bidang Pekerjaan Umum kabupaten Ponorogo yang bertugas dalam bidang perawatan dan pembangunan jalan. Dalam menciptakan kinerja karyawan Dinas Bina Marga nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Bina Marga kabupaten Ponorogo. Antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, pulang kerja lebih awal. Sehingga mungkin mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan disiplin kerja karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan mengambil judul penelitian: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKERJAAN UMUM BIDANG BINA MARGA KABUPATEN PONOROGO”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Ponorogo?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Ponorogo?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila

ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan serta menjadi referensi bagi masyarakat luas pada umumnya, khususnya bagi penulis.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.