

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang sangat besar. Belakangan ini permasalahan yang ada di Indonesia semakin banyak dan rumit. Apalagi di dalam persaingan global pada saat ini, dunia kerja sangatlah membutuhkan orang yang dapat berfikir lebih maju dan cerdas dan mempunyai semangat yang tinggi demi melawan kemajuan jaman. Masalah hukum masih selalu ada terutama pada organisasi pemerintah yang seharusnya menjadi panutan bagi rakyat. Good governance atau eksistensi pemerintahan yang baik selama ini dibanggakan nyatanya masih menjadi mimpi semata. Bangsa Indonesia harus segera bangun dari tidur panjangnya. Harus menjadi perhatian yang serius terutama bagi penyelenggaranya.

Good governance (tata pemerintahan yang baik) sudah menjadi mimpi buruk bangsa di Indonesia. Setiap orang mempunyai pemahaman yang berbeda mengenai *good governance*, tetapi sebagian dari mereka mempunyai pemikiran bagaimana upaya akan *good governance* bisa mempunyai kualitas yang lebih baik. Beberapa diantara mereka, beranggapan bahwa kualitas pelayanan publik baik pasti di dalamnya ada praktik *good governance*. Angka korupsi yang ada di Inonesia menjadi semakin rendah, dan kepedulian warga menjadi hal yang amat diutamakan oleh pemerintah.

Di dalam suatu organisasi yang melayani publik seperti organisasi dalam pemerintah pasti sangat menginginkan adanya pencapaian kinerja yang maksimal terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawainya. Di dalam pencapaian maksimal pasti terdapat sumber daya manusia yang hebat. Sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam melakukan suatu pekerjaan, karena di dalamnya apabila terdapat sumber daya manusia yang baik maka potensi kinerja yang ada di organisasi akan sangat baik juga. Pegawai atau karyawan merupakan salah satu hal yang amat penting di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya pegawai atau karyawan yang berkualitas sangatlah mustahil untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ada: “gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi”.

Menurut Malayu Hasibuan (2008:197) gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana pemimpin bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi. Pemimpin juga harus mengerti bagaimana cara memimpin, membimbing bawahannya dengan cara baik agar mencapai hasil yang diharapkan. Pada umumnya setiap pemimpin juga mengharapkan bawahannya mempunyai kemampuan, usaha, kreatifitas dalam melakukan pekerjaan yang diemban dengan baik agar sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.si(2012:340)

ada empat unsure dalam kepemimpinan antara lain, (1) kumpulan orang, (2) kekuasaan, (3) memengaruhi, (4) nilai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo ditemukan masalah mengenai gaya kepemimpinan seperti : sering kali dilakukannya mutasi pemimpin, sehingga pegawai harus beradaptasi dengan pemimpin yang baru karena mempunyai karakteristik yang berbeda dari sebelumnya, hal ini mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya lingkungan kerja. Menurut Umi Farida (2015:8) menyatakan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut sebagian waktu tenaga karyawan yang berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Apabila pada suatu tempat pekerjaan tercipta lingkungan kerja yang baik dan kondisi kerjanya bagus maka akan membawa pengaruh baik terhadap kegairahan seseorang untuk melakukan kegiatan pekerjaan juga menambah semangat tersendiri dari karyawan untuk bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo ditemukan masalah mengenai lingkungan kerja non fisik seperti : hubungan antar pegawai satu dengan lainnya pasti selalu memiliki faham yang berbeda, berselisih dan bersaing dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil dari seseorang yang telah menjalankan pekerjaannya dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007) dapat ditetapkan alat ukur atau standart yaitu kualitas, kuantitas, dan waktu.

Kinerja yang baik dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi. Motivasi menurut Dr. Hamzah B. Uno, M.Pd (2016:1) merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang ada dalam dirinya. Dimana motivasi terjadi, ketika seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga, yang belum tercukupi sehingga dia akan melakukan tindakan demi mencapai kebutuhannya. Motivasi menjadi sangat penting didalam kinerja pegawai, karena motivasi yang akan mempengaruhi perilaku seseorang untuk bekerja. Apabila seseorang termotivasi melakukan kegiatan, maka hasil yang dicapai pun akan baik pula.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo ditemukan masalah mengenai motivasi seperti : hasil pekerjaan yang kurang optimal disebabkan kurangnya motivasi, sehingga berdampak pada kinerja. Sehingga menimbulkan keterlambatan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo merupakan organisasi public dalam pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Ponorogo mempunyai kewenangan yaitu pelayanan pendaftaran penduduk, pelayanan pencatatan sipil, pengumpulan data kependudukan, pemanfaatan dan penyajian database kependudukan, dan penyusunan profil kependudukan. Disinilah peran pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan permasalahan yang ada pada masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PONOROGO”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo

4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, peneliti membatasi penelitian . Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
- b. Terbatas pada masalah pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo.

- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Bertujuan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta dapat menambah pengetahuan mengenai masalah-masalah yang terjadi dalam suatu perusahaan.

1.5.2 Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadikan bahan pemikiran dalam Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

1.5.3 Bagi Universitas

Diharapkan menjadi bahan literatur bagi mahasiswa dalam pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ponorogo dan dapat berguna sebagai bahan referensi di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

1.5.4 Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan tentang konsep manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

