

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumaber Daya Manusia (SDM) merupakan Salah satu sumber daya organisasi yang sangat berperan penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Fauzan Muttaqien, 2021). Karena pentingnya konstribusi manusia dalam suatu organisasi wajib memiliki nilai lebih dalam sumber daya manusia supaya dapat bersaing dengan organisasi lainnya (Fauzan Muttaqien, 2021). Bangun menyatakan bahwa “suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.” Maka dari itu sumber daya manusia harus diperhatikan dan dikelola dengan baik agar dapat bersaing (Prahasti, 2019).

Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan kedudukan dan peranan pegawai negeri teramat penting. Dalam penelitian Muttaqien, *et. al* (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja melalui sistem informasi presensi pemerintah kabupaten Lumajang (Siperlu) dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Hal ini dikarenakan pegawai negeri merupakan unsur penting aparatur negara yang berkegiatan dalam pemerintahan untuk mencapai tujuan nasional. Fauzan Muttaqien (2021) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap

organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien (Dewi 2018).

Untuk itu dalam melaksanakan kegiatan membutuhkan arahan pemimpin yang dimana pemimpin itu merupakan seseorang yang memiliki program dan juga beraktifitas secara bersama-sama dengan anggota-anggota atau kelompok dengan memakai cara tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan aktif sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi juga mengkoordinasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suawah, 2018).

Gaya kepemimpinan adalah salah satu pengaruh kinerja karyawan yang tidak akan pernah terlepas untuk mencapai target perusahaan. Thoha menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada bawahannya, mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula. Gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat, bagi kepentingan organisasi ataupun bagi para karyawan. Dalam organisasi gaya kepemimpinan mengambil alih semua proses organisasi mengenai perencanaan, pengarahan, pengorganisasian serta kelancaran pelaksanaan tugas, dan menjadikan hasil akhir yang diperoleh maksimal. Begitu juga untuk karyawan

akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga memunculkan semangat kerja dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mendedikasikan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin untuk terwujudnya tujuan organisasi (suwanto 2019).

Agar memaksimalkan terwujudnya tujuan organisasi di butuhkan pendukung dari lingkungan kerja yang mana lingkungan kerja merupakan salah satu pengaruh Dalam Kinerja karyawan yang ada dalam organisasi. Pimpinan perusahaan dalam memandatkan tugas dan tanggung jawab untuk karyawan hendaknya juga mempertimbangkan lingkungan kerja karyawan. Salunke menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mengurangi cuti sakit, menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan efisiensi lingkungan. Aspek fisik dari lingkungan tempat kerja dapat memiliki dampak langsung pada produktivitas, kesehatan dan keselamatan, kenyamanan, konsentrasi, kepuasan kerja, dan semangat dari orang-orang dalam organisasi tersebut (Prahasti, 2019).

Didalam organisasi terdapat budaya organisasi yang merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan tujuan agar organisasi dapat mengatasi, menanggulangi permasalahan yang muncul diakibatkan oleh adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berlangsung dengan cukup baik untuk itu perlu diajarkan juga diterapkan untuk anggota-anggota yang baru sebagai solusi yang benar untuk mudah memahami, memikirkan juga merasakan pertemanan dengan anggota dalam organisasi tersebut. Rivai menyatakan bahwa budaya organisasi

adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Lumanta, 2017).

Untuk tercapainya tujuan organisasi sangat dibutuhkan Kinerja, kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja merupakan hasil karya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimandatkan kepadanya. Pengertian kinerja Hasibuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa aktifitas seperti; hasil kerja, kompetensi, perilaku kerja, potensi kemampuan dan teknologi. Pengukuran kinerja seharusnya menginteraksikan dimensi pengukuran yang bervariasi, karena kinerja pegawai tertuju pada prestasi atau pencapaian seseorang yang diukur melalui standar atau kriteria yang sudah ditetapkan dari pihak organisasi. Keterampilan dan kompetensi dari setiap individu berbeda-beda, seperti keterampilan teknisnya lebih menonjol dari pada rekan satu timnya, dalam sisi lain keterampilan dalam bidang konseptual lemah. Organisasi pada umumnya juga percaya bahwa untuk mencapai keunggulan atau tujuan harus mengarahkan kinerja individu yang sangat berkualitas, karena pada dasarnya kinerja individu berpengaruh pada kinerja tim juga kelompok kerja dan pada akhirnya berpengaruh pada aktifitas organisasi secara legal, tidak melanggar hukum juga sesuai dengan moral maupun etika (Khoiroh, 2019).

Bappeda adalah Instansi atau lembaga teknis daerah yang di pimpin seorang kepala badan yang membidangi penelitian dan perencanaan pembangunan daerah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/ Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Bertugas untuk membatu Gubernur/ bupati/ walikota dalam mengelola dan melaksanakan kegiatan pemerintahan daerah dalam bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. Ada beberapa pertimbangan dalam pembentukan instansi atau lembaga ini: a. dalam usaha pemerintah untuk meningkatkan keserasian dalam pembangunan daerah diperlukan adanya peningkatan dan keselarasan antara pembangunan daerah dan sektoral. b. agar terjaminnya laju perkembangan membutuhkan keseimbangan dan kesinambungan dalam pembangunan dalam daerah juga memerlukan perencanaan mendetail, menyeluruh, terarah dan terpadu.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lumajang dan Peraturan Bupati Lumajang Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi. Susunan organisasi Bappeda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, terdiri atas : a. Sekretariat, membawahi : 1. Sub Bagian Penyusunan Program 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan 3. Sub Bagian Keuangan. b. Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, membawahi : 1. Sub Bidang Perencanaan dan Pendanaan; 2. Sub Bidang Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan; dan 3. Sub Bidang Data dan Informasi. c. Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, membawahi : 1. Sub Bidang Pembangunan Manusia; 2. Sub Bidang Kesejahteraan Rakyat; dan 3. Sub Bidang

Pemerintahan; d. Bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan, membawahi : 1. Sub Bidang Perekonomian dan Ekonomi Kreatif; 2. Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup; dan 3. Sub Bidang Sarana Prasarana Kewilayahan. e. Bidang Penelitian dan Pengembangan, membawahi: 1. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan Sosial dan Pemerintahan; 2. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan Ekonomi dan Pembangunan; dan 3. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan Inovasi dan Teknologi. f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Tugas Bappeda Kabupaten Lumajang sebagaimana dimaksud yakni membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan. Bappeda dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi : 1. penyusunan kebijakan teknis di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan; 2. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan; 3. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan; 4. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang perencanaan; 5. pelaksanaan administrasi badan di bidang perencanaan; dan 6. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu merupakan dasar yang cukup kuat untuk pengembangan kerangka teoritis supaya menjawab permasalahan yang ada. Penelitian yang mengarah pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi,

yang member dampak bagi kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan dasar pada penelitian ini antara lain:

Fauzan Muttaqien (2014) menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Outsourcing* Pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. Insan (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang) dalam penelitiannya Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tugurejo Semarang.

Dewiyani (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. " X " Sidoarjo.

Lumanta, (2017) yang berjudul Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado

Suawah (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Usaha Saranajaya.

Khoiroh (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Batang Hari memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap Bappeda Kabupaten batang Hari.

Prahasti (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Kebumen.

Usman (2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang.

Dari penjelasan yang dijabarkan dalam latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maka dari itu, untuk mengetahui lebih jauh penulis akan melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang”

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah ini dibuat agar pembahasan tidak berkembang terlalu jauh dan supaya lebih fokus pada permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini tertuju dan terfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Bappeda Kabupaten Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di jelaskan di atas penulis merumuskan beberapa pertanyaan dari penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang ?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang ?
- d. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang.

- b.** Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang.
- c.** Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang.
- d.** Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di atas maka dari hasil penelitian ini di harapkan:

- a.** Bagi Peneliti Akademis

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana manajemen strata 1 (satu) di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

- b.** Bagi Lingkungan

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lain.

- c.** Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.