

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak selalu diukur dari seberapa besar kekayaannya, melainkan ada aspek lain yang lebih penting. Aspek tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada dalam organisasi, bertugas untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan agar dapat berfungsi secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan aset utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif, karena semakin baik kualitas karyawan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi pasti dipengaruhi oleh kualitas SDM yang berkualitas. (Putra, 2022).

Setiap organisasi harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat melayani masyarakat dengan baik. maka dari itu, organisasi perlu mengelola dengan baik untuk dapat menaikkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya, Kinerja karyawan yang baik akan membuat organisasi mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan organisasi sehingga organisasi menjadi berkembang (Bangun, 2012). Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan beberapa strategi, salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi dengan mengatur gaya kepemimpinan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Robbins, 2017).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, sebab kinerja pegawai menjadi suatu landasan yang sesungguhnya di sebuah organisasi (Akbar, 2018). Karyawan menjadi salah satu sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi, Kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal tersebut akan menjadi suatu hal yang rumit bagi organisasi dalam menjalankan visi misinya. Karena karyawan menjadi perangkat utama dan juga merupakan aset suatu organisasi atas aktivitas suatu organisasi (Akbar, 2018). Kinerja menjadi salah satu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja menjadi hasil yang dicapai seseorang, sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaan itu, dengan memberikan penghargaan kepada karyawan di organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbins (2017). Kinerja karyawan yang baik tentu akan membuat organisasi semakin baik pula, kinerja karyawan tentunya memiliki faktor pendorong yaitu gaya kepemimpinan agar terciptanya kualitas dari kinerja karyawan tersebut (Akbar, 2018).

Salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk kerjasama dan menciptakan visi serta misi bersama dalam suatu organisasi. Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan hasil kinerja individu karena pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang baik antara bawahan dan atasan. Pemimpin juga harus mampu membentuk sikap positif pada

karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. (Manaroinsong, 2018).

Gaya Kepemimpinan menjadi suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin dengan menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawannya dapat melaksanakan tugas dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama, artinya setiap pemimpin harus memperlihatkan contoh yang baik karena setiap karyawan akan menyorot dan memperhatikan pemimpinnya agar memotivasi bawahan untuk menjadi lebih baik dan berprestasi (Mulyadi, 2015).

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Bimo et.al. (2022) dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tumbakmas niagasakti. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Angeliqye et.al. (2021) hasil penelitiannya yaitu variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang malalayang dan karombasan di kota Manado.

Selain faktor gaya kepemimpinan tersebut, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat

dalam menjalankan tugas-tugasnya (Sihaloho, 2019). Kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan menyebabkan penurunan performa karyawan dan menyebabkan keterlambatan dalam mencapai tugas yang diberikan, yang pada gilirannya membuat sistem kerja menjadi tidak efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak positif pada diri karyawan dan perusahaan. Hal ini akan memberikan kepuasan pada karyawan dalam mencapai kinerjanya, sementara perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan. (Sihaloho, 2019).

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Angeliqye et.al. (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang malalayang dan karombasan di kota Manado. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bimo et.al. (2022) dengan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti.

Dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya diperlukan banyak usaha dan cara yang harus dilakukan, baik oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi moodnya sehingga kinerja pun bisa menjadi stabil (Badrianto, 2022).

UPTD PPRD Bapenda menjadi salah satu sistem kerjasama secara terpadu antara polri, samsat, dinas pendapatan provinsi dan PT Jasa Raharja (persero) dalam

pelayanan untuk menertibkan STNK dan Tanda Nomor Bermotor yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas Negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ), dan dilaksanakan pada satu kantor yang dinamakan “UPTD PPRD Bapenda”. Bapenda merupakan suatu organisasi yang menjadi pusat pelayanan bagi masyarakat (Rizal, 2017), sehingga perlu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalani tugasnya yaitu melayani masyarakat dengan setulus hati.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang terjadi pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara menunjukkan bahwa masih dirasa kurang nyaman bagi Karyawan, dikarenakan adanya suatu hal yang sering terjadi di antara pemimpin dan karyawan yaitu kurangnya komunikasi atau koordinasi yang baik sehingga sering menyebabkan kebingungan pada karyawan dan sering juga terjadinya kesalahpahaman pada karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan Latar Belakang di atas, membuat penulis tertarik untuk melakukan Penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara”**.

B. Perumusan Masalah

Bersarkan latar belakang tersebut, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?

C. Tujuan dan manfaat penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1) Tujuan Penelitian:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

2) Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang Kinerja Karyawan serta penelitian yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Menambah bahan referensi bagi peneliti selanjutnya

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan tambahan serta dapat menjadi pengalaman yang berharga dengan mengetahui fakta dilapangan secara langsung, sehingga dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan. Selain itu, peneliti juga dapat mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Bagi Fakultas/ Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penilaian sejauh mana Pendidikan tentang Sumber Dasar Manusia (SDM) yang berfokus pada Kinerja karyawan, sehingga dapat dilakukan evaluasi baik dari segi sarana maupun prasarana.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi dan sebagai bahan referensi tambahan dalam pengembangan lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.