

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan tugas pemerintah sangat bergantung pada kapasitas SDM yang merupakan komponen paling penting selama waktu yang dihabiskan untuk mencapai tujuan dari suatu instansi pemerintah. Pada SDM berfungsi sebagai faktor penggerak dan menjadi modal utama dalam menganalisis dan melakukan perencanaan sehingga menggerakkan faktor yang ada pada organisasi.

Setiap instansi pemerintah membutuhkan SDM untuk mencapai tujuannya. SDM yang baik mengacu pada mereka yang dapat berorientasi dengan benar, bekerja dengan sangat produktif dan memberikan manfaat yang positif bagi organisasi dan instansi. Suatu instansi pemerintah, dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya akan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam mendapatkan dan menghasilkan tujuan yang disepakati oleh instansi. Tujuan yang dimaksud diharapkan dapat tercapai dengan keikutsertaan pegawai sebagai bagian dari bagian dari organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam instansi pemerintah sangat tergantung pada peran aktif pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya, sehingga produktivitas pegawai menjadi hal yang dikatakan sangat penting dalam proses pencapaian tujuan dari instansi.

Produktivitas memiliki definisi filosofis, tenaga kerja, dan operasional

kata logis, dan efisiensi adalah perspektif perihal kehidupan dengan sikap mental seseorang yang pada kebanyakan orang berusaha untuk bekerja pada kesenangan pribadi. Keadaan saat ini seharusnya lebih maju dan baik daripada kemarin dan kesenangan pribadi yang mendatang harus lebih maju dan baik daripada hari ini. Perspektif seperti itu tentang kehidupan dan di posisi mental mendorong orang untuk tidak terpenuhi dengan cepat, namun harus menumbuhkan diri mereka sendiri dan mengembangkan kapasitas kerja lebih lanjut (Arfida 2003)

Keberhasilan dari produktivitas pegawai, dapat dilihat dari faktor pola kepemimpinan dan lingkungan kerja karena kedua faktor ini memiliki pengaruh terhadap meningkatkan produktivitas pegawai dalam organisasi. Produktivitas pegawai pada di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dilakukan guna meningkatkan kepercayaan masyarakat sekaligus meningkatkan keterampilan pegawainya.

Dalam meningkatkan produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur melakukan beberapa cara salah satunya memperhatikan pola kepemimpinan. Peran pemimpin sangat diperlukan untuk mendapatkan tujuan dari instansi dan kepercayaan dari pegawai dalam sebuah asosiasi, pemimpin memiliki posisi yang sangat penting. strategi atau kebijakan kerja mudah diterima pada instansi sehingga produktivitas meningkat sejalan pada tujuan instansi, maka diperlukan seorang pemimpin dengan pola kepemimpinan yang baik dan tepat.

Kemampuan individu untuk menggunakan kekuatan mereka untuk

mempengaruhi, dan menginspirasi, upaya yang dapat memungkinkan seorang untuk berkontribusi pada keberhasilan tujuan organisasi adalah inti dari kepemimpinan. Sedangkan pola kepemimpinan merupakan bentuk dan cara dari seseorang pemimpin pada unit tertentu dengan karakternya sendiri yang tidak dimiliki oleh pemimpin lainnya sehingga pekerjaannya lebih terarah dan terstruktur dengan ketetapan dari tujuan organisasi (Noor & Agustina 2019). Sementara itu, faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh besar terhadap produktivitas, lingkungan kerja dikatakan aman dan bersih dapat memberikan rasa aman dan tenang kepada pegawai sehingga produktivitas pegawai meningkat karena mereka bersemangat dalam berkonsentrasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Lingkungan Kerja adalah keadaan disekitar pegawai dalam bekerja dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan kewajiban dari pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kenyamanan dan keamanan yang ada disekitar tempat kerja seperti kursi, meja, penerangan, sirkulasi udara yang sesuai dengan standar kebutuhan, sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang baik antar pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan maupun dengan bawahan (Maulana 2020)

Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur merupakan komponen Pemerintah yang bergerak pada bidang perhubungan yang bertanggung jawab kepada Gubernur yang dalam melaksanakan kewajibannya berada di bawah Sekretariat Provinsi Daerah Kalimantan Timur. Dibawah kepemimpinan yang sedang berjalan sekarang. Pemimpin di Dinas

Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur terkesan cukup baik, terlihat dari pemimpin yang selalu memeriksa seluruh pegawai untuk melakukan apel pagi, dan memeriksa kelengkapan serta kerapian atribut pegawai cukup baik, tetapi masih ada permasalahan belum dapat teratasi oleh pemimpin seperti meningkatkan perhatian dan dukungan administrator keamanan dalam mengelola Sistem Manajemen Keselamatan (SMK) bidang lalu lintas angkutan umum dan menyediakan berkas perencanaan Induk Jaringan Transportasi Jalan Provinsi pada bidang pengembangan dan perkeretaapian.

Sedangkan dalam lingkungan kerja Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur melakukan upaya peningkatan produktivitas pegawai melalui penguatan tempat kerja, dengan melihat kelengkapan untuk keamanan dan kenyamanan pegawai tetapi hal tersebut belum terlaksanakan dengan optimal seperti fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur tata letak area kerja perwakilan yang berdekatan membawa pekerja tidak memusatkan perhatian pada penyelesaian pekerjaan mereka karena kurang kondusif ruang gerak pegawai. Ruang gerak yang kurang efisien tersebut membuat para pegawai cenderung untuk mengobrol dengan rekan kerjanya sehingga menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi para pegawai lain.

Berdasarkan hasil riset awal pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur terhadap pola kepemimpinan dan lingkungan kerja diatas yang masih kurang maksimal maka peneliti merasa tertarik untuk memeriksa masalah dan menuangkannya sebagai skripsi dengan judul **“Pengaruh Pola**

## **Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur''**

### **B. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pola kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur
3. Apakah pola kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan provinsi Kalimantan Timur

### **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah digunakan untuk membedakan masalah yang akan dibicarakan dengan memusatkan pada satu masalah dan membatasi ruang lingkup siklus yang akan diperiksa batasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Lokasi penelitian hanya dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur
2. Variabel yang diteliti yaitu pola kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktivitas.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengukur apakah pola kepemimpinan berpengaruh terhadap

produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

- b. Untuk mengukur apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.
- c. Untuk mengukur apakah pola kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian bisa memperdalam pemahaman, terhadap faktor-faktor yang dapat produktivitas pegawai yang masih menjadi landasan yang melatarbelakangi ketidakpuasan terhadap teori yang sudah dilakukan sebelumnya sehingga dilakukan penyelidikan kembali.

### b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti bisa menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengetahui faktor apa yang ada pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas pegawai khususnya di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya bisa menjadi referensi dalam memberikan pendapat pemahaman tentang teori mengenai faktor yang dapat berpengaruh produktivitas pegawai.

- 3) Bagi instansi penelitian diharapkan bisa menjadi pedoman dan pertimbangan dalam menganalisis dan mengevaluasi perkembangan produktivitas pegawai dan tercapainya tujuan dari instansi.