

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi pemerintahan. Sering kali kita jumpai banyak pemimpin yang menggunakan kekuasaannya sendiri dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Dikarena kan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada pegawai membuat semangat kerja pegawai tidak optimal. Selain itu Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi semangat kerja dan mendorong para pegawai untuk melakukan perilaku tertentu, dengan harapan jika lingkungan kerja baik maka dapat berpotensi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik maka kinerja pun rendah.

Menurut (Dirgahayu et al.,2021) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Lalu menurut (Dirgahayu et al.,2021) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Organisasi atau perusahaan pasti memiliki figur pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dapat diilustrasikan sebagai proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan

pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bekerja dalam semangat, namun sebaliknya lingkungan jika kerja yang mendukung tidak hal itu pegawai membuat merasa tidak nyaman. Maka dari itu lingkungan kerja sangat penting dalam semangat pegawai dalam bekerja (Elisabeth, Sepang & Tawas, 2019). Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Menurut (Supriyanto dan Mukzam) dalam (Kartini, Hikmah, 2019) “lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai.” Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat pegawai kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Oleh karena itu penting perusahaan selalu memperhatikan lingkungan tempat bekerja bagi pegawai apakah layak dan nyaman atau tidak, supaya membuat pegawai merasa kegiatan sehari-harinya senang dan bersemangat dalam bekerja di Kantor.

Kinerja merupakan apa yang kita kerjakan dan bagaimana usaha kita akan mencapai cara pengerjaannya. Sehingga seorang pegawai dalam bekerja dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi dengan memberikan hasil kerja yang baik. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Rafiq, 2019). Menurut Rajagukguk dalam (Gajahmanik, 2022) kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut (Veithzal Rivai) dalam

(Dirgahayu, *et al.*,2021), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada organisasi.

Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan menjadi tempat yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai suatu objek penelitian. Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di Kota Tangerang Selatan yang dibantu dengan sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan untuk menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan Tenaga Ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Instansi Pemerintahan Daerah yaitu Sekretariat DPRD Tangerang Selatan memiliki tugas dan kewajiban sebagai penunjang pelaksanaan urusan Pemerintahan Daerah dan melaksanakan tugas administrasi bertanggung jawab pada walikota melalui Sekretariat Daerah, dimana untuk hal ini Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) guna menjalankan kegiatan instansi untuk mencapai tujuan instansi itu sendiri, tingkat kinerja pegawai atau Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan itu sendiri harus diperhatikan.

Berdasarkan peninjauan yang diteliti oleh peneliti dengan melakukan wawancara dengan salah satu pegawai peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan. Dalam hal ini terlihat dari kinerja pegawai yang menurun, dimana masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal pribadi pegawai terlebih

dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Dalam hal itu pegawai masih menunda pekerjaan dan memperlama waktu jam istirahat. Aspek lain yang perlu dilihat dari kinerja pegawai adalah disiplin kerja (Pasaribu et al.,2020). Dari wawancara yang telah dilakukan, ternyata masih dijumpai pegawai yang memiliki kualitas kinerja yang bisa dikatakan kurang optimal. Contohnya adalah adanya pegawai yang kurang menaati jam masuk kantor kurang menaati jam pulang kantor yang seharusnya melakukan hal yang dilakukan di luar kantor tanpa izin, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menggunakan fasilitas kantor dengan semestinya sehingga terjadi kerusakan. Hal lain yaitu ketika pemimpin sedang bertugas di luar kantor, ditemukan adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam merampungkan tugas pekerjaan mereka dengan mengobrol satu sama lain sehingga tugas tidak selesai di waktu yang seharusnya. Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan masih dikatakan perlu adanya peningkatan disiplin kerja. Semua hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya kesadaran diri dan tanggung jawab pegawai kepada peraturan yang telah ditetapkan. Keterampilan pemimpin dalam memimpin adalah hal yang penting dalam mencapai harapan dan tujuan organisasi. Tujuan dibangunnya disiplin kerja bukan semata-mata ditujukan kepada seorang pegawai tetapi juga seluruh pengelola instansi. Dari latar belakang yang terurai, kecondongan kinerja pegawai yang masih rendah perlu dilakukan evaluasi. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kinerja para pegawai meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dan lingkungan kerja agar menciptakan keharmonisan dan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi antar pegawai dan memberikan pengarahan yang baik kepada seluruh pegawai karena pegawai yang mempunyai pemimpin yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan maksimal.

Penelitian ini memiliki tujuan penting bagi peneliti untuk memahami sudut pandang pegawai terhadap variabel yang disajikan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan cenderung tinggi atau rendah, karena ada kemungkinan adanya ketidaksesuaian dengan pernyataan variabel yang disajikan oleh peneliti. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pemerintah daerah Kota Tangerang Selatan terkait sistem manajemen yang ada di instansi pemerintah seperti Sekretariat DPRD dan instansi lainnya. Temuan tersebut dapat menjadi dasar untuk mengambil tindakan yang relevan dalam peraturan daerah terkait tenaga kerja honorer dalam pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengambil judul penelitian :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA SEKRETARIAT
DPRD KOTA TANGERANG SELATAN**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai honorer.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Hasil ini dapat memberikan manfaat serta sebagai referensi dalam mempelajari seputar sumber daya manusia perusahaan atau organisasi khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan secara praktis bagi pihak – pihak sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil ini dapat dijadikan sebagai sebuah pertimbangan dalam melakukan evaluasi terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai. Supaya kinerja pegawai dapat meningkatkan produktifitas yang maksimal demi menjadikan perusahaan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan para pesaingnya dan demi mencapai tujuan Bersama.

2. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan ilmu pengetahuan baru bagi peneliti serta dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama melaksanakan perkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang nantinya akan menempuh karir dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)