

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari sebuah manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM yaitu mengelola unsur manusia secara baik agar dapat memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang paling terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai macam faktor yang dibutuhkan itu tersedia, organisasi dipastikan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak serta penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Faktor yang mendukung dan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi para bawahannya dengan sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin saja tidak disenanginya. Ada banyak sekali macam-macam gaya kepemimpinan yang ada dalam sebuah organisasi. Seperti contohnya yaitu gaya kepemimpinan yang otoriter maupun demokratis. Tentunya kedua gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kekurangan di mata pegawai. Tetapi, pada umumnya pegawai lebih menyukai gaya kepemimpinan yang demokratis karena, gaya kepemimpinan ini menciptakan sebuah kondisi yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan.

Namun ada beberapa faktor permasalahan yang terjadi pada Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian. Yaitu, ketika pemimpin ingin mengambil sebuah keputusan, pemimpin terkesan mengambil keputusannya sendiri tanpa meminta pendapat dari pegawai lainnya. Sehingga apabila ada

permasalahan yang timbul karena keputusan itu, banyak pegawai yang tidak bisa memberi solusi.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang berada dalam ruang lingkup para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya ketika sedang menjalankan suatu tugas yang diberikan, misalnya seperti kebersihan, kerapihan dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi yang sangat berpengaruh untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bisa dipastikan, apabila sebuah ruangan kerja tidak nyaman, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, ruangan yang kurang bersih dan juga berisik, tentu sangat besar pengaruhnya terhadap kenyamanan kerja para pegawai.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

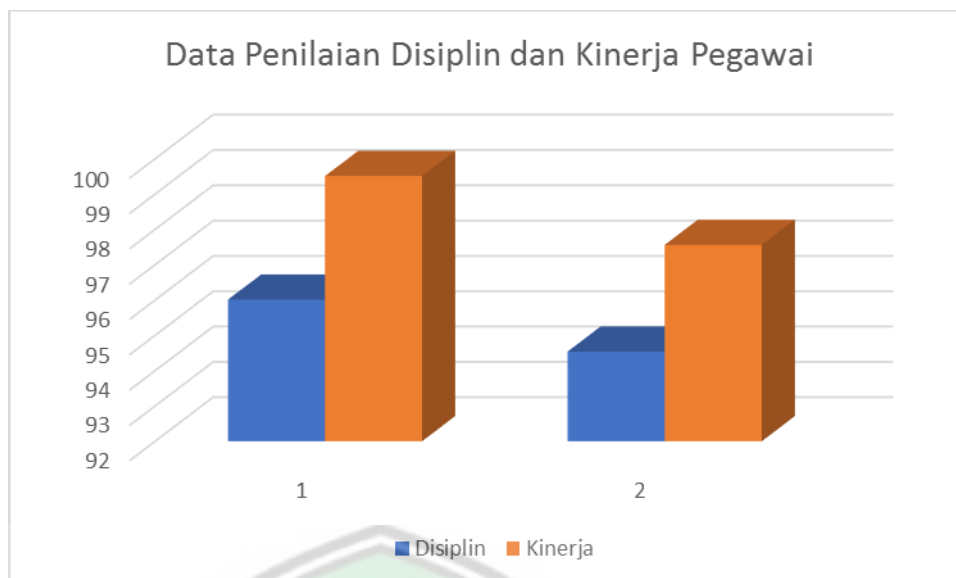
Namun ada beberapa permasalahan lingkungan kerja pada Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian yaitu, seringkali pegawai berbincang dan tertawa dengan suara yang keras. Ini sangat mengganggu pegawai yang lain karena lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. Selain itu, ada beberapa meja pegawai yang tidak ada fasilitas komputer, yang menyebabkan pegawai wajib membawa laptop untuk ke kantor. Namun ada beberapa meja pegawai yang telah tersedia laptop atau komputer. Kondisi seperti ini dapat

menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif karena, akan timbul kecemburuan social antar pegawai.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki beberapa karyawan yang berprestasi, tentunya kinerja perusahaan akan meningkat. Karena sangat sering perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam sebuah dapat berjalan efektif maka perusahaan juga pasti akan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan berdasarkan kinerja karyawannya.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh)
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh); c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
3. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan
4. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).



Gambar 1.1 Penilaian Disiplin dan Kinerja Pegawai

Disini dapat dilihat pada diagram batang pada disiplin, dapat dilihat dalam rentang 1 tahun dari tahun 2018 hingga 2019, adanya penurunan disiplin pada tahun 2019 dibandingkan dengan tahun 2018. Hal ini disebabkan banyaknya pegawai yang tidak mematuhi peraturan kantor. Sehingga pada tahun 2019 kinerja pegawai juga ikut menurun. Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang tidak tertib ketika bekerja seperti banyak pegawai bersantai – santai, mengobrol pada jam kantor dengan pergi ke kantin ataupun mengobrol di tangga darurat. Tentunya hal ini membuat kondisi lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. Dan juga karena banyaknya pegawai yang sering pulang sebelum waktunya yaitu pukul 16.00 WIB. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan harus menunjukkan gaya kepemimpinan yang kharismatik agar para pegawai mau memperhatikan tingkat kedisiplinan nya dan memperhatikan lingkungan kerja nya. Apabila hal ini tidak ditegakkan maka tujuan yang ditentukan tidak dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian di Kementerian Perindustrian bagian Biro Keuangan. Kegiatan yang dilakukan pada Biro Keuangan ini adalah membuat laporan keuangan, menyelesaikan dokumen – dokumen yang diperlukan, dan berbagai aktifitas yang berhubungan dengan keuangan.

Berdasarkan uraian diatas telah terlihat betapa pentingnya peranan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti, tertarik meneliti judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dituliskan diatas, maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI ?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangatlah penting dan bermanfaat bagi penulis karena penulis dapat menambah pengetahuan penulis dan penulis dapat membandingkan materi yang penulis dapatkan selama perkuliahan dengan Magang Kerja yang dilakukan oleh penulis lakukan pada bagian Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini juga sangat penting bagi pembaca karena, pembaca juga mendapatkan ilmu pengetahuan dalam Karya Ilmiah terutama pada bidang Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini sangat penting bagi instansi terutama untuk Kementerian Perindustrian agar penelitian karya ilmiah ini bisa dijadikan bahan masukan atau koreksi agar permasalahan yang terjadi tidak terulang lagi.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah penelitian pada Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi ini maka perlu ditentukan sistematika penulisan yang baik. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori dan definisi tentang Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan metode penelitian yang dilakukan dalam perancangan dan implementasi.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai profil Kementerian Perindustrian RI, Visi dan Misi Kementerian Perindustrian, Struktur Organisasi Kementerian Perindustrian, hasil penelitian kuesioner, metode analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan keseluruhan isi dari skripsi yaitu kesimpulan dan implikasi manajerial