

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan asset penting dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya agar perusahaan berjalan dengan baik. Oleh karena itu dalam meningkatkan keberhasilan dalam suatu organisasi dan yang perlu diperhatikan agar Sumber Daya Manusia dapat bekerja secara efektif, sehingga kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap manajemen dan kepemimpinan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai suatu tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendalian aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai membutuhkan Lingkungan Kerja yang baik untuk bekerja lebih rajin dan lebih semangat lagi.

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, kerapian dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi yang sangat berpengaruh untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Kondisi kerja yang tidak baik / buruk dapat menyebabkan para pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja nya sendiri. Bisa dipastikan, apabila ruangan kerja nya tidak nyaman, sirkulasi udara nya kurang memadai, dan tentu sangat besar pengaruhnya terdapat kurang kenyamanannya kerja para pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Namun ada beberapa permasalahan lingkungan kerja pada Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian yaitu, adanya suara kegaduhan yang ditimbulkan oleh beberapa pegawai sehingga menimbulkan ketidaknyamanan. Selain itu, ada beberapa meja pegawai yang tidak ada fasilitas computer, yang menyebabkan pegawai wajib membawa laptop untuk ke kantor, namun ada beberapa meja pegawai yang telah tersedia laptop atau computer. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan Lingkungan Kerja tidak kondusif karena, akan timbul kecemburuan social antara pegawai.

Seluruh ruang kerja Biro Keuangan sudah menggunakan pendingin ruangan. Hal ini juga menjadi dilemma. Tujuan penggunaan pendingin adalah untuk meningkatkan sirkulasi udara, mengurangi rasa pengap, meningkatkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan dan badan lebih sehat. Tetapi di sisi lain, adanya asap rokok sangat mengganggu Lingkungan Kerja pegawai di Biro Keuangan karena hal itu sangat mengganggu pegawai yang bukan perokok dan sangat tidak baik bagi kesehatan. Jika diberlakukan aturan dilarang merokok di ruang berpendingin tersebut, maka pegawai yang terbiasa merokok kinerja juga akan turun akibat harus sering keluar ruangan.

Dalam memimpin, seseorang pemimpin memiliki gaya masing-masing yang dipengaruhi oleh karakter dan Lingkungan. Gaya Kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seseorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi. Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia yang dapat dimanfaatkan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk dapat menggunakan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi, dalam upayanya untuk meningkatkan motivasi Kerja Pegawai, yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ada banyak sekali macam-macam Gaya Kepemimpinan yang ada di dalam sebuah organisasi. Contohnya yaitu Gaya Kepemimpinan yang otoriter maupun demokratis.

Tentunya kedua Gaya Kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kekurangan di mata pegawai. Pada umumnya pegawai lebih menyukai gaya kepemimpinan yang demokratis karena, gaya kepemimpinan ini menciptakan sebuah kondisi yang harmonis antara pemimpin dengan bawahannya.

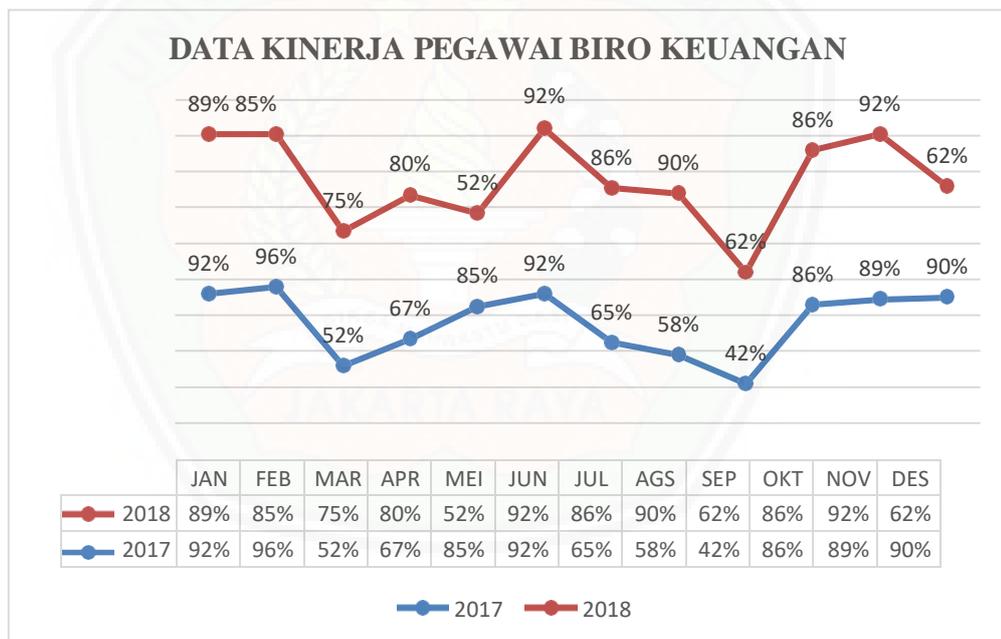
Oleh karena itu selain Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja Pegawainya. Kinerja Pegawai merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Untuk mencapai Sumber Daya Manusia yang handal membutuhkan penilaian yang baik agar Kinerja Pegawai lebih optimal. Maka dari itu perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun pegawai pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun obyek dari penelitian ini adalah Kementerian Perindustrian Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan perindustrian. Yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. Kav, 52- 54, RT,1/RW.4, Kuningan Tim., Setia Budi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 12950. Kementerian Perindustrian berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden serta dipimpin menteri yang sejak tanggal 27 juli 2016 dijabat oleh Airlangga Hartarto.

Namun ada beberapa faktor permasalahan yang ada di Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di Jakarta Selatan. Yaitu, Gaya Kepemimpinan yang ada selama ini belum terasa adanya penekatan antara pemimpin dengan pegawainya. ketika pemimpin ingin mengambil sebuah keputusan, pemimpin terkesan mengambil keputusannya sendiri tanpa meminta pendapat dari pegawai lainnya. Sehingga apabila ada permasalahan yang timbul karena kepuasan itu, banyak pegawai yang tidak bisa memberi solusi.

Menurut aturan Pemerintah (PP) Nomer 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) – 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 Kinerja Pegawai

Dapat kita lihat di tahun Pada grafik diatas, terdapat data Kinerja Pegawai Biro Keuangan dalam perbulan selama tahun 2017 - 2018. Dapat kita lihat pada tahun 2017 yaitu pada bulan Januari s/d Desember data diatas menunjukkan data terjadi penurunan nilai kinerja dari 92% dan nilai akhirnya pada bulan desember yaitu 90 %. Sedangkan apabila kita melihat perbandingan pada data Kinerja Pegawai Biro Keuangan di tahun 2018,

pada bulan Januari s/d Desember terjadi penurunan yang signifikan yaitu dari 89% dan nilai akhirnya pada bulan Desember yaitu 62%. Apabila kita bandingkan nilai kinerja antara kedua tahun ini, jelas terlihat bahwa nilai kinerja dari tahun 2017 s/d tahun 2018 terjadi penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan yang cenderung otoriter dan terkesan seperti menekan para pegawainya sehingga pegawai merasa terbebani dengan tugas yang diberikan. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi penurunan nilai kinerja yaitu faktor Lingkungan Kerja.

Apabila Lingkungan Kerja tidak kondusif, tentunya Kinerja Pegawai akan terganggu. Hal ini harus diperhatikan oleh Biro Keuangan agar Kinerja Pegawai tidak terus menurun setiap tahunnya organisasi mengharapkan Kinerja Pegawai terus meningkat dari waktu ke waktu oleh karena itu perlu adanya kebijakan yang berkaitan dengan pegawai untuk mempertahankan kinerja yang telah diraih selama ini.

Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang tidak tertib ketika bekerja seperti penurunan kinerja yang terjadi di Biro Keuangan terjadi dikarenakan beberapa faktor, yaitu banyaknya pegawai yang tidak mematuhi tata tertib, seperti tingkat tidak kehadiran pegawai yang masih tinggi, bolos dijam kerja tersebut, keterlambatan, bersantai-santai, mengobrol pada dijam kantor dengan pergi ke kantin ataupun mengobrol di tangga darurat, dan masih banyak pegawai yang sering pulang sebelum waktu yang ditentukan oleh kantor yaitu pukul 16:00 WIB. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan harus menunjukkan Gaya Kepemimpinan yang kharismatik agar para pegawai mau memperhatikan tingkat kedisiplinan kerjanya dan oleh karena itu memperhatikan Lingkungan Kerjanya. Apabila peningkatan Kinerja Pegawai tidak akan tercapai secara efisiensi dan efektif dengan begitu saja melainkan harus ada peran dan usaha dari pihak perusahaan / kantor dan pegawainya itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas telah terlihat betapa pentingnya peran lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap**

Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di Jakarta Selatan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah yang disusun sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di Jakarta Selatan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di Jakarta Selatan?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui analisa terhadap motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan di suatu perusahaan tersebut.

2. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan pemahaman, menjadi praktek nyata untuk dapat menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan kerja, dan mengaplikasikan kepemimpinan yang baik untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan atau sebagai karyawan.

3. Bagi Akademis

Untuk menambah literature perpustakaan universitas agar menjadi bahan dan masukan dibidang peneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus serta mendalam, maka diperlukan pembatasan masalah, yang anatar lain sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan terbatas pada analisis Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Adapun variabel yang diteliti adalah Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.
3. Sampel yang digunakan penulisan ini adalah karya Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di Jakarta Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar lebih mempermudah perumusan dan pemecahan masalah yang akan dibahas pada penelitian Tugas Akhir ini, maka penulis menguraikan tahapan-tahapan dalam penyusunan laporan ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, permasalahan, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematik penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang berbagai teori yang diperoleh dari buku- buku literature ataupun berbagai macam referensi yang berkaitan dengan tema yang diambil.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta langkah-langkah yang akan dilakukan dalam perumusan dan pemecahan masalah termasuk metodologi pengembangan sistem yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

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

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil-hasil pembahasan dan penganalisaan masalah serta saran-saran sebagai hasil temuan.