

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah membuat pasar-pasar yang baru, produk-produk baru, pemikiran atau ide baru, kompetensi baru dan jalur pemikiran yang baru mengenai bisnis. Pada masa mendatang, harus disadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) membutuhkan suatu model dan proses untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam bekerja, dan kemampuan dalam berkompetensi. Globalisasi telah menjadi daur hidup industri yang senantiasa akan terus berubah dan berubah.

Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (Sumber Daya Manusia /SDM) instansi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh instansi. Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan Instansi. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para pegawai salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Hubungan antara kinerja dan kepemimpinan seseorang berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya baik sector public maupun swasta. Dalam hal ini model Kepemimpinan Transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai

hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen.

Lingkungan kerja adalah kunci penentu kualitas kerja karyawan dan tingkat produktivitas kerja mereka, seberapa baik tempat kerja melibatkan karyawannya akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi mereka dalam bekerja. Tingkat keterampilan dan motivasi kerja karyawan ini selanjutnya akan mempengaruhi tingkat kemungkinan mereka membuat kesalahan dalam bekerja (*error rate*), tingkat kualitas hasil kerja (*output rate*), tingkat kemampuan berinovasi (*level of innovation*), kemampuan berkolaborasi dengan karyawan lain dalam bekerja (*Collaboration with others*), tingkat kemangkiran kerja mereka (*absenteeism*), dan lama masa kerja mereka (*length of service*).

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan lingkungan kerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung wibawanya dan juga kemampuan pemimpin itu di dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis pada setiap karyawannya. Suasana didalam organisasi yang harmonis dan tenang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki masalah didalam lingkungan kerjanya tentu akan merasa terbebani dalam bekerja, diantaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dan saling berhubungan dengan kelangsungan potensi kinerja karyawan.

Kinerja merupakan *Performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Dimana suatu perusahaan menginginkan setiap karyawan mempunyai keterampilan saat bekerja. Kinerja yang baik akan menentukan kemajuan suatu perusahaan, dalam hal ini meningkatnya kinerja dapat diperoleh dari seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam mengatur dan mengarahkan setiap karyawannya untuk bekerja dengan baik.

Berkenaan dengan hal tersebut, setelah di lakukan wawancara dan observasi pada Satuan Polisi Pamong Praja maka dapat dilihat bahwa terdapat beberapa hal yang terjadi di sana. Seperti belum adanya standar layanan minimal yang sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas Satuan Polisi Pamong Praja. Dan sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sinergis dari hulu hingga hilir, dimana menempatkan petugas Satpol PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada sisi hilirnya, tanpa pelibatan proses sejak awal. Sangat jelas ini merupakan lingkungan kerja yang akan membuat Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja menurun. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Dalam melaksanakan tugas nya juga, pegawai satpol pp biasanya mendapatkan arahan dari pemimpin. Yang mana terkadang Pemimpin sering kali di salahkan atas perbuatan-perbuatan yang memang harusnya dilaksanakan. Namun dalam hal ini Pemimpin Satpol PP harus mampu menangani permasalahan tersebut, seperti contoh ketika melakukan operasi lapangan sering kali para pedagang menyalahkan Pemimpin nya atas apa yang telah dilakukan oleh anak buahnya. Mau tidak mau harus mampu menangani para pedagang tersebut, hal ini tentu akan mempengaruhi bagaimana cara bawahannya untuk mampu bertindak dalam hal melaksanakan tugasnya yang sekiranya sulit dihadapi. Pemimpin Transformasional dalam hal ini sangat di perlukan, karena mereka mampu mengarahkan bawahannya untuk bertindak secara baik dan mengambil keputusan dalam masalah.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi sebagai instansi pemerintah dan unsur penyelenggara Negara diwajibkan menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah di capai serta menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Target kinerja yang harus dicapai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi tahun 2018, merupakan penjabaran dari visi dan misi dan tujuan yang telah di tuangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) tahun 2013-2018 dan Rencana Kerja tahun 2018.

Dapat dilihat setelah melakukan observasi di Mako Satpol PP, bahwa pola kepemimpinan di sana memiliki ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional. Seperti contoh ketika melakukan wawancara terhadap mahasiswa, para pemimpin di sana sangat ramah dan membimbing sampai mahasiswa mendapatkan apa yang butuhkan. Mahasiswa di bimbing langsung oleh pimpinan atau atasan, hal ini sangat mudah dilihat, bagaimana cara mereka memperlakukan pegawainya atau pun masyarakat sekitar. Maka diharapkan dengan adanya tipe Kepemimpinan Transformasional ini lah Kinerja di Mako Satpol PP akan meningkat, namun diiringi juga dengan kondisi Lingkungan Kerja nya juga. Jika Lingkungan Kerja Mendukung, maka Kinerja Pegawai juga pasti akan meningkat.

Terkait observasi yang telah di lakukan untuk beberapa minggu, bahwa terlihat masih sangat baru gedung Mako Satpol PP tersebut. Contohnya saja masih sangat lapang nya ruangan disana, hal ini dapat terlihat jelas ketika kita akan memasuki Satpol PP. Dan masih terlihat jelas bahwa barang-barang disana adalah barang-barang bawaan dari kantor lama, karena meja resepsionis untuk menjamu masyarakat/tamu pun sudah terlihat agak kusam. Hal ini tentu sangat mengganggu kegiatan didalam bekerja, dan apabila kita akan memasuki lorong tiap-tiap ruangan, cahaya untuk lorong tersebut redup. Hal ini dikarenakan memang tidak disediakan nya lampu untuk setiap lorong, hanya memanfaatkan sinar matahari yang terpancar dari pintu atau jendela.

Dari uraian di atas tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituang kedalam bentuk tugas akhir dalam judul : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP), KOTA BEKASI, JAWA BARAT”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari pembahasan masalah di atas, penulis menganggap perlu adanya perumusan masalah agar pembahasannya terarah dan tidak meluas. Dengan demikian rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan di Satuan Polisi Pamong Praja

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya tulis ilmiah ini, hasil yang diperoleh di harapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

a. Bagi Penulis;

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penelitian dalam mengembangkan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, bagi peneliti merupakan suatu syarat untuk

meyelesiakan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

b. Bagi Satuan Polisi Pramu Praja;

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja.

c. Bagi Masyarakat;

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan bagi pembaca skripsi.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, terlihat jelas bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, maka dalam penelitian kali ini penulis hanya melakukan pembatasan masalah pada **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi”**

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penelitian ini dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan.

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka.

Bab ini membahas tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III Metodologi Penelitian.

Bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan.

Bab ini membahas tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V Penutup.

Sebagai bab terakhir, bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial.

