

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi termasuk instansi tersebut. SDM menjadi kunci bagi tumbuh kembangnya sebuah lembaga/organisasi. SDM merupakan sosok manusia, yang memegang kendali bagi realisasi perjalanan lembaga atau organisasi sekaligus motor penggerak mencapai tujuan lembaga/organisasi tersebut.

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai asset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi bahkan melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, maupun pasar. Sumual (2017 : 2)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan/motivasi, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Sutrisno (2009 : 3)

Konsentrasi terhadap peran sumber daya manusia kian penting sebab kinerja pegawai berkorelasi positif terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan

sebuah organisasi. Kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masram & Mu'ah (2017 : 138). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai dan Basri (2005 : 50).

Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai factor. Mangkuprawira dan Hubeis (2007 : 155-156) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya : 1) Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan; 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja bagi karyawan;

3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim; 4) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi, dan kedisiplinan.; dan 5) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan

internal. Beberapa factor tersebut sangat menentukan bagaimana kinerja karyawan yang tentunya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu factor utama yang menentukan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Badu (2017 : 47) menyatakan bahwa berhasil tidaknya suatu usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan pemimpin, yang memegang peranan penting dalam rangka menggerakkan orang-orang atau bawahannya. Nasution (1994) juga mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Robert House yang disebut the path goal theory juga menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Menurut teori tersebut, bila pemimpin memberi dorongan yang lebih besar terhadap pemenuhan harapan karyawan, maka semakin besar pula prestasi/kinerja yang akan diperoleh para pegawainya.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Nawawi (2003 : 202). Rivai (2009:42) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Lingkungan kerja sebagai faktor determinan lainnya adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Gitosudarmo (2000 : 151).

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lewa (2005:235) menjelaskan bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai.

Salah satu organisasi yang perlu memberikan perhatian terhadap kinerja pegawai yaitu Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi NTT. Instansi ini merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 10 tahun 2019, tanggal 21 Januari 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja. Sesuai pasal 2 ayat (1) Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2019, tugas pokok Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang

menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi NTT menjalankan beberapa fungsi untuk menunjang pelaksanaan tugas tersebut. Fungsi yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi NTT di antaranya : (1) Perumusan kebijakan di bidang koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi; (2) Pelaksanaan kebijakan di bidang koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi; (3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang koperasi, tenaga Kerja dan transmigrasi; (4) Pelaksanaan administrasi dinas di bidang koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi; serta (5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tugas dan fungsi pokok tersebut dapat dikatakan belum maksimal jika ditinjau dari kinerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi NTT. Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 akan menyajikan data Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Tahun 2016 – 2018 untuk beberapa indikator penting.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Bidang Koperasi dan UKM

| NO | INDIKATOR | TAHUN | | | Naik-Turun | |
|----|--|-------|------|------|------------|-----------|
| | | 2016 | 2017 | 2018 | 2016-2017 | 2017-2018 |
| 1 | Jumlah Koperasi Aktif | 3752 | 3785 | 3787 | 0.87% | 0.05% |
| 2 | Jumlah Koperasi Tidak Aktif | 307 | 361 | 363 | 14.96% | 0.55% |
| 3 | Koperasi yang Melaksanakan RAT | 2699 | 1575 | 1472 | -71.37% | -7.00% |
| 4 | Jumlah Koperasi dan UKM yang Mengikuti Diklat Koperasi dan UKM | 1180 | 945 | 750 | -24.87% | -26.00% |

Sumber : Renstra Diskopnakertrans Tahun 2016-2018

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pelayanan Bidang Koperasi dan UKM belum maksimal. Keempat indikator kinerja tersebut menunjukkan trend penurunan.

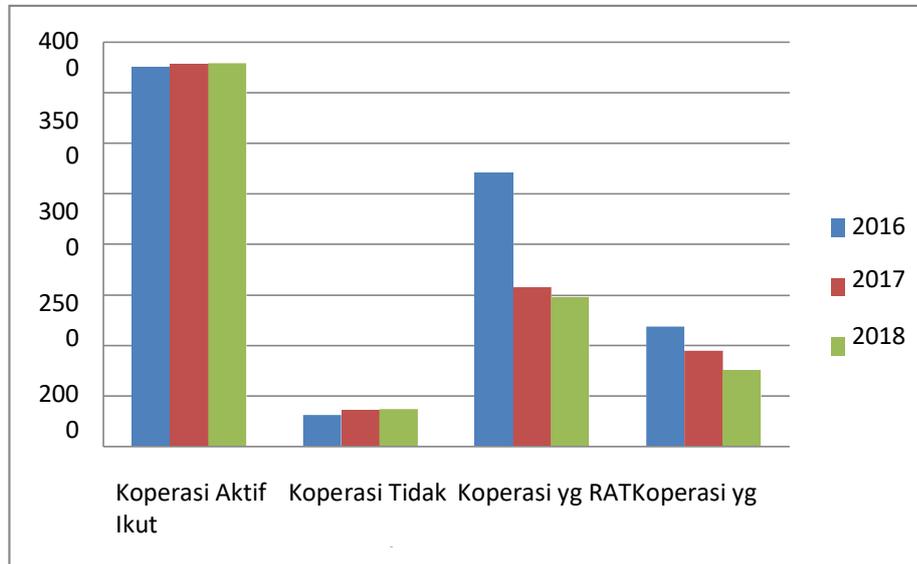
Jumlah koperasi aktif pada tahun 2016-2018 mengalami kenaikan, tetapi besaran persentase perubahannya tidak menunjukkan trend yang baik. Persentase kenaikan di tahun 2016-2017 sebesar 0.87%, lalu persentase perubahan indikator tersebut mengalami penurunan di tahun 2017-2018 dengan nilai hanya sebesar 0.05%.

Indikator kedua dan ketiga juga menunjukkan penurunan, meskipun trendnya membaik. Jumlah koperasi tidak aktif menurun dari tahun 2016- 2018 dengan trend perubahan masing-masing sebesar 14.96% di tahun 2016- 2017 dan 0.55% di tahun 2017-2018. Selain itu, jumlah koperasi yang melaksanakan RAT juga menurun dari tahun 2016-2018 dengan trend perubahan masing-masing sebesar -71.37% di tahun 2016-2017 dan -7,00% di tahun 2017-2018.

Indikator keempat merupakan indikator dengan kinerja paling buruk. Jumlah Koperasi dan UKM yang mengikuti diklat mengalami penurunan dari tahun 2016-2018. Selain itu, persentase perubahan di tahun 2017-2018 mengalami kenaikan dari tahun 2016-2017 dengan nilai masing-masing 24% dan 26%.

Trend perubahan pencapaian kinerja pelayanan Bidang Koperasi dan UKM dapat dilihat pada Grafik 1.1 berikut.

Grafik 1.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Bidang Koperasi dan UKM



Sumber : Renstra Diskopnakertrans Tahun 2016-2018

Indikator kinerja pelayanan berikut yang menjadi perhatian adalah pada Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tabel 1.2 akan menyajikan pencapaian kinerja pelayanan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tabel 1.2

Pencapaian Kinerja Pelayanan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi

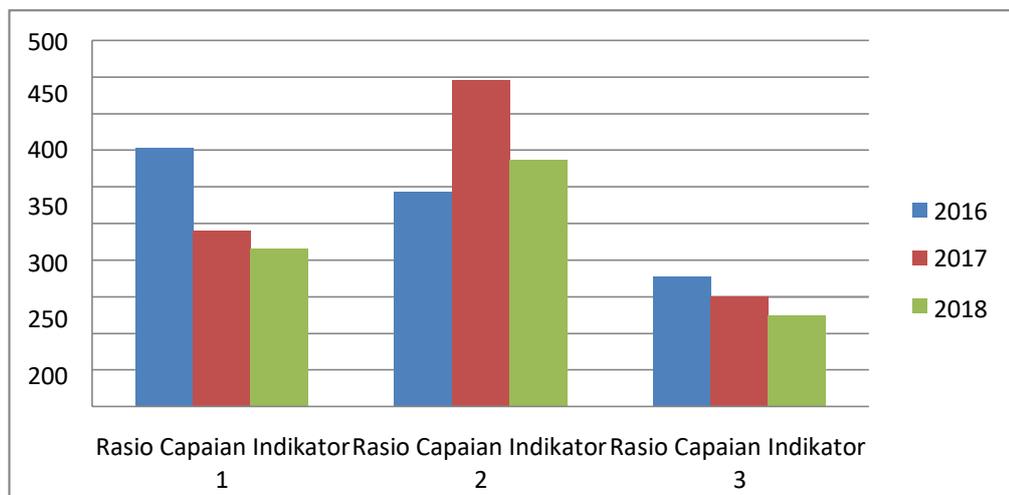
| NO | INDIKATOR | Target | | | Realisasi | | | Rasio Capaian | | | Perubahan | |
|----|---|--------|-------|-------|-----------|--------|-------|---------------|--------|--------|-----------|-----------|
| | | 2016 | 2017 | 2018 | 2016 | 2017 | 2018 | 2016 | 2017 | 2018 | 2016-2017 | 2017-2018 |
| 1 | %Lulusan Pelatihan yang Terserap di Dunia Usaha/Kerja | 23.00 | 28.00 | 35.00 | 81.23 | 66.81 | 75.00 | 353.17 | 238.61 | 214.29 | -48.0% | -11.3% |
| 2 | %Besaran Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan | 22.97 | 25.10 | 26.55 | 67.08 | 111.61 | 89.25 | 292.03 | 444.66 | 336.16 | 34.3% | -32.3% |
| 3 | %Besaran Kasus yang Diselesaikan melalui Perjanjian Bersama | 50.00 | 55.00 | 60.00 | 88.57 | 82.14 | 74.29 | 177.14 | 149.35 | 123.82 | -18.6% | -20.6% |

Sumber : Renstra Diskopnakertrans Tahun 2016-2018

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pelayanan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum maksimal. Jumlah persentase lulusan pelatihan yang terserap di dunia kerja mengalami penurunan dari tahun 2016-2018, meskipun persentase perubahannya mengalami kenaikan yakni -48% di tahun 2016-2017 dan -11.3% di tahun 2017-2018. Indikator kedua juga menunjukkan bahwa besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan berfluktuasi dari tahun 2016-2018, tetapi persentase perubahannya justru mengalami penurunan dengan nilai 34.3% di tahun 2016-2017 dan -32.3% di tahun 2017-2018. Selain itu, indikator ketiga justru menjadi indikator dengan tingkat kinerja paling buruk dengan nilai rasio capaian yang terus menurun di tahun 2016-2018 serta trend persentase perubahan yang menunjukkan peningkatan dari -18.6% di tahun 2016-2017 dan -20.6% di tahun 2017-2018.

Trend perubahan pencapaian kinerja pelayanan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dilihat pada Grafik 1.2 berikut.

Grafik 1.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Sumber : Renstra Diskopnakertrans, Tahun 2016-2018

Kondisi-kondisi yang ditunjukkan pada kedua tabel dan grafik tersebut tentu menggambarkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur belum maksimal atau memuaskan. Terdapat faktor determinan yang perlu ditinjau guna meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Hasil observasi dan wawancara pra penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi faktor determinan yang dominan yang dapat menghambat kinerja pegawai pada instansi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian terhadap salah satu pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur diketahui bahwa lebih cenderung Kepala Dinas pada instansi tersebut cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dapat dilihat dengan kecenderungan pimpinan yang suka mendengarkan pendapat dari orang lain, suka melakukan musyawarah, serta suka bekerjasama. Akan tetapi, gaya kepemimpinan tersebut belum maksimal dalam hal mempengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja.

Lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur juga dapat dinilai menghambat proses kerja pegawai. Hasil observasi langsung peneliti pada instansi tersebut menunjukkan beberapa aspek penting lingkungan kerja tidak memadai seperti : 1) Pencahayaan ruangan yang kurang memadai karena beberapa lampu penerangan yang mengalami kerusakan; 2) Fasilitas Air Conditioner (AC) yang rusak sehingga ruangan terasa panas; 3) Ruang kerja yang sempit; 4) Ruang kerja yang terbatas.

Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur”**.

B. Masalah Penelitian

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang masalah tersebut di antaranya :

1. Bagaimana persepsi pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi NTT terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi NTT terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perluasan kajian teori yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya lingkup penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
 - c. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Dinas Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi NTT Temuan atau hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi tambahan untuk pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia serta bahan evaluasi kinerja pada instansi tersebut.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dalam lingkup yang sama.