

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan juga merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Hasibuan (2007:34) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Anung Pramudyo (2010:170) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan agar pencapaian hasil kerja pegawai dapat diketahui dan dapat dievaluasi lebih lanjut. Tujuan organisasi akan tercapai apabila didukung oleh kinerja pegawai yang baik.

Komitmen sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robbins dan Judge (2011:375) komitmen adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Selanjutnya Sopiah mengatakan bahwa (2008:155) komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi dan bersedia keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja yang baik. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan menggunakan keterampilan dan kemampuan dengan baik untuk mendapatkan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja yang akan terlihat dari hasil kinerja.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kondisi fisik maupun kondisi mental pegawai itu sendiri. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi pegawai, baik fisik maupun psikis. Robbins (2008:123) mengatakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh instansi, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan tugas organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan dikatakan faktor yang cukup penting dalam pencapaian kinerja karyawan pada suatu organisasi, Handoko (2003:209) gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya

kepemimpinan yang baik dan tepat akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang baik bagi para pegawainya. Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya akan mendukung semua aspek didalamnya termasuk kinerja dan motivasi para pegawainya yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja dari organisasi secara menyeluruh. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada sebagai suatu instansi yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMD-P3A). Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dalam melaksanakan tugas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada, kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang pegawai maka semakin besar pula usaha yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian kinerja pegawai yang diharapkan belum sepenuhnya tercapai.

Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang.

Untuk dapat mengetahui kinerja pegawai di Dinas PMD-P3A Kota Bajawa

Kabupaten Ngada dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada Triwulan II
(April-Juni)
Periode Pelaksanaan : 2022

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya keberdayaan perempuan dan partisipasinya dalam pembangunan	a. presentase perempuan yang menjadi pengambil keputusan pada jabatan struktural	100%	10%	89%
		b. presentase kekerasan terhadap perempuan yang diselesaikan	100%	26.32%	15.89%
2	Meningkatnya kualitas kehidupan anak	presentase kekerasan terhadap anak yang diselesaikan	100%	26.67%	18.47%
3	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	a. nilai SAKIP OPD	100%	21%	19.42%
		b. presentase cakupan pemenuhan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	22%	20.09%
		c. presentase cakupan administrasi umum perangkat daerah yang disediakan	100%	15.75%	16.08%
		d. presentase cakupan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah yang diadakan	100%	18.61%	20.66%
4	Meningkatnya keberdayaan masyarakat desa	a. Persentase desa yang menyusun dokumen perencanaan, penganggaran, dan pelaporan tepat waktu dan sesuai ketentuan regulasi	100%	53.56%	32%
		b. Presentase BUMDes yang berkembang atau mengalami peningkatan omset dan sumbangan ke PADes	100%	9.48%	25%
		c. Presentase lembaga kemasyarakatan desa aktif dalam pemberdayaan masyarakat	100%	20.58%	3.68%

Sumber : Data Capaian Kinerja Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada periode 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 capaian kinerja Dinas PMD-P3A Kota Bajawa Kabupaten Ngada secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek dimana masih banyaknya target perencanaan yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kinerja pegawai dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal dan semakin rendahnya pencapaian target tersebut.

Selain kinerja pegawai, baik atau buruknya keberhasilan atau pencapaian pada tujuan organisasi dibutuhkan komitmen yang kuat dari setiap pegawai. Komitmen pegawai dapat dilihat dari keseriusan pegawai untuk bersama dan bertahan kerja pada organisasi. Fenomena yang sering muncul saat ini kurang tercapainya keefektifitasan organisasi disebabkan oleh tingkat *turn over* pegawai pada organisasi yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang keluar dari Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada. Berikutini data *turn over* pegawai Dinas PMD-P3A KabupatenNgada.

Tabel 1.2

Tabel Data Tingkat Komitmen Pegawai Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar		Karyawan Akhir	Presentase
			Mutasi	Resign		
2016	52	3	4	-	48	0,5%
2017	53	1	2	-	51	1%
2018	47	2	2	2	43	1%
2019	39	1	3	-	36	1,3%
2020	41	1	-	2	40	2%

Sumber: Hasil Pengolahan DataTurn OverPegawai Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada Tahun 2016-2020

Pada Tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa tingkat *turn over* di Dinas PMD-P3A Kota Bajawa Kabupaten Ngada mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai dengan tahun2020. Tingkat *turn over* pegawai yang paling tinggi pada tahun

2020 dan jumlah pegawai yang mutasi jauh lebih besar dibandingkan dengan jumlah pegawai yang resign sehingga pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan adanya *turn over* pegawai menunjukkan bahwa kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Menyebabkan komitmen pegawai Dinas PMD-P3A Kota Bajawa Kabupaten Ngada rendah.

Sedarmayanti (2007: 21) Lingkungan kerja sendiri terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, sesamarekan kerja, maupun bawahan. Berikut ini data lingkungan kerja fisik Dinas PMD-P3A Kota Bajawa Kabupaten Ngada.

Tabel 1.3

Keadaan Fasilitas Kerja Sarana dan Prasarana Pada Kantor Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada Tahun 2022

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi/keadaan
1	Kendaraan Dinas		
	a. Kendaraan Roda 4 (Empat)	1 buah	Baik
	b. Kendaraan Roda 2 (Dua)	2 buah	Baik
2	Komputer	3 buah	Baik
3	Mesin Ketik Manual	2 buah	Rusak Berat
4	Genset	1 buah	Baik
5	Printer	2 buah	Rusak Ringan
6	Layar LCD	3 buah	Rusak Ringan
7	Meja	50 buah	Baik
8	Kursi	50 buah	Baik
9	Meja dan Kursi Tamu	1 set	Baik
10	WiFi	1 buah	Rusak Ringan

Sumber: Fasilitas Sarana dan Prasarana Kantor Dinas PMD-P3A Kab Ngada

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan dengan melihat sarana atau fasilitas kerja yang berada di Kantor Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada sudah dapat dikatakan cukup memadai untuk kelancaran dalam pelaksanaan tugas dalam melayani masyarakat. Tetapi fasilitas yang sudah ada belum dapat dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada secara maksimal. Hal ini disebabkan hanya sedikit dari para pegawai yang memahami tentang penggunaan dari fasilitas yang telah ada, terutama peralatan ketik komputer. Hal tersebut perlu mendapat perhatian khusus.

Adapun lingkungan kerja non fisik berdasarkan wawancara awal dengan kepala bagian kepegawaian Dinas PMD-P3A Kota Bajawa Kabupaten Ngada diperoleh data bahwa lingkungan kerja non fisik yang tercermin dari sistem komunikasi, suasana kekeluargaan, dan pengendalian diri sudah cukup kondusif bagi pencapaian kinerja. Namun demikian adabeberapa pegawai yang merasakan kurang mampu berkomunikasi secara baik kepada pimpinan. Hal ini dikarenakan mereka merasa risih terhadap atasan.

Berdasarkan hasil wawancaradan observasi awal dilapangan terhadap 10 orang pegawai yang bekerja di Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada bidang kepegawaian, dimana 8 dari 10 orang yang diwawancarai terkaitdengangayakepemimpinandiperolehjawabanjikagayakepemimpinan yang sekaranginikurangbaik. Dikatakan oleh pegawai tersebut jika sosok kepemimpinan dalam memimpin para pegawainya selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak komunikatif sehingga membuat para

pegawai salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampaknyaterdapat banyak kesenjangan.

Selain fenomena masalah diatas, penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang diteliti oleh Riyadi (2011) dengan temuan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang diteliti oleh Sukmawati (2012) dengan temuan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Widodo (2010) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arianto (2013) dengan temuan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rizal *et al* (2014) dengan temuan variabel komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya beberapa fenomena masalah dan *research gap* diatas, perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Pegawai Di Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada.”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada latar belakang diatas maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kinerja pegawai, komitmen pegawai, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada Dinas PMD-P3A KabupatenNgada?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada?
6. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada?
7. Apakah komitmen pegawai memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada?
8. Apakah komitmen pegawai memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai, komitmen pegawai, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada?
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen pegawai pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada.

5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PMD-P3A Kabuptaen Ngada.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada.
7. Untuk mengetahui apakah komitmen pegawai memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada.
8. Untuk mengetahui apakah komitmen pegawai memdiiasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi pihak Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada

Diharapkan menjadi informasi dan masukan bagi pihak Dinas PMD-P3A Kabupaten Ngada didalam merumuskan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Dinas PMD-P3A Kabupatn Ngada.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan judul yang relevan dengan penelitian saat ini.