

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Simamora (1997) Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktifitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melakukan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan konprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah-arrah aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. Sedangkan pengertian kinerja (prestasi kerja) Menurut Simanjuntak dan Calm (2015) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Kinerja juga dapat dinilai terhadap perilaku yang diharapkan yang harus ditentukan sebelumnya.

Menurut Mankunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya melalui strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Jika sasaran kinerja dari dalam karyawan maka membentuk suatu kekuatan diri, dan jika situasi lingkungan turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Pandji Anoraga Tahun (2003) Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perjalanan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam kinerja karyawan. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu dengan

yang lainnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan atau instansi yaitu bagaimana agar kepemimpinan yang telah diterapkan para dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karenanya seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan oleh para karyawan melalui pemimpin yang cakap dalam memimpin instansi tersebut.

Berbicara mengenai kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawannya. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena pada hakekatnya setiap perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan

No.	Bagian	Pencapaian
1	Kualitas	70 %
2	Kuantitas	90 %
3	Ketepatan waktu	60 %
4	Efektivitas biaya	50 %
5	Kemandirian	70 %

Sumber : (Kantor Kopdit Pintu Air Kabupaten Belu)

Data diatas memperlihatkan gambaran kinerja karyawan Kopdit Pintu Air Kabupaten Belu terlihat belum maksimal. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum memadai atau maksimal. Maka bertolak dari itu peneliti tertarik meneliti tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan belum optimal, dilihat dari :

Pertama, kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan. Kualitas sama arti dengan mutu yang diterapkan oleh kantor kopdit pintu air biasanya setiap bulan akan semakin bertambah jumlah anggota nya berkisar 50 – 100 orang yang masuk menjadi anggota atau nasabah dalam jangka waktu yang singkat. *Kedua*, kuantitas diukur dari seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari nya dan biasa digunakan dalam menyatakan jumlah kerja yang dihasilkan seorang karyawan dalam satu periode tertentu apakah mencapai target atau tidak. Jumlah anggota yang dihasilkan dari karyawan yang langsung turun ke lapangan untuk mendapatkan nasabah dengan jumlah anggota yang setiap bulannya pasti akan bertambah sekitar 50 – 80 orang.

Ketiga, ketepatan waktu yang diterapkan oleh pemimpin maupun karyawan sangat optimal. Disiplin waktu yang dijalankan bukan hanya untuk pimpinan tetapi juga untuk semua karyawan. Pemimpin menetapkan jadwal masuk kerja jam 07:30 WITA sehingga jika ada karyawan yang masuk kerja terlambat maka akan di berikan sanksi dengan potongan gaji 0,5 persen.

Keempat, efektivitas biaya mencakup tentang kemampuan pembiayaan mencapai sasaran atau target sesuai yang di harapkan. Efektivitas biaya yang di terapkan oleh kantor kopdit pintu air yang memiliki biaya nya sendiri dan di jamin 100 % di capai dan di kelola dari kantor sendiri dan sudah ada pos nya masing – masing tanpa melibatkan bantuan dari kantor pusat atau kantor cabang lainnya.

Kelima, kemandirian lembaga Kopdit Pintu Air sangat mandiri dan tidak menerima bantuan modal atau dana dari pihak manapun. Modal yang diperoleh bersumber dari modal sendiri dan sepenuhnya dikembangkan oleh pimpinan dan karyawan – karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPDIT PINTU AIR KABUPATEN BELU “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut: Adakah pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kopdit Pintu Air Kabupaten Belu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kopdit Pintu Air Kabupaten Belu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan penulis dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kepemimpinannya serta memberikan sumbangan pemikiran kepada Kopdit Pintu Air dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.
2. Dengan penelitian ini penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama masa

perkuliahan dengan praktek dilapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.