

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara,2001:23)

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan,pengembangan,pemberian balas jasa,pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Proses pencapaian tujuan perusahaan bukan hanya melibatkan sumber daya manusia saja melainkan sumber daya penunjang lainnya seperti teknologi produk,mesin, uang, dan metode. Namun, sumber daya manusia akan tetap dapat bertahan karena memiliki kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi organisasi serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber-sumber daya lain dalam mewujudkan visi dan menerapkan strategi organisasi. Sumber daya manusia juga mampu menggali potensi sumber-sumber daya lain yang dimiliki suatu

instansi, mampu mengefektifkan dan mengefisienkan proses pelayanan didalam organisasi. Oleh karena itu, efektivitas dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan, bukan semata-mata sebagai perwujudan tujuan suatu instansi, tetapi juga sebagai penentu dari apa yang sanggup dicapai organisasi dengan sumber daya yang dimiliki, karena organisasi yang sukses merupakan cerminan dari pegawai yang maksimal dalam memberikan kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya serta dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula bagi organisasi.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo, 2012:7). Dilain pihak terdapat pendapat yang mengatakan bahwa kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku, adapun hakikat atau intinya yang mendalam adalah kompetensi. Unsur yang terdapat dalam kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang atau personality traits (Mangkunegara, 2013:67).

Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2013:69) kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi attitude atau sikap, personality, pembelajaran, motivasi) serta faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, komunikasi, struktur desain job).

Salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah pimpinan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2012:213).

Sementara itu Terry (dalam Kartono, 2005) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok. Yang mana dalam usaha mencapai tujuan tersebut perlunya seorang pemimpin untuk melakukan supervisi untuk menjaga apakah langkah-langkah yang diambil telah sesuai dengan yang ditetapkan. Dimana Terry mengungkapkan bahwa supervisi adalah usaha mencapai hasil yang diinginkan dengan cara mendayagunakan bakat atau kemampuan alami manusia dan sumber-sumber yang memfasilitasi, yang ditekankan pada pemberian tantangan dan perhatian yang sebesar-besarnya terhadap bakat atau kemampuan alami manusia.

Aparat kelurahan sebagai birokrat ditingkat kelurahan dituntut untuk mampu menangani kendala-kendala yang dihadapi dalam usaha-usaha pembangunan yang digalakkan pemerintah. Aparat kelurahan harus mampu melaksanakan fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, cekatan, efektif dan efisien. kepemimpinan Lurah sangatlah berperan penting dalam seluruh kegiatan birokrasi yang ada di kelurahan, serta berperan dalam meningkatkan kinerja aparatur dalam mencapai suatu tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut aparatur kelurahan di tuntut untuk memberi suatu kualitas pelayanan yang prima tercermin dari transparansi, akuntabilitas, partisipasi, kesamaan hak, dan keseimbangan hak dan kewajiban.

Kelurahan sebagai tingkat paling rendah dalam struktur pemerintahan, harus dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Para aparatur juga harus dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Namun kenyataan di Kelurahan Nunbaun sabu, masih ada masalah kinerja yang kurang baik dari para pegawai di Kelurahan Nunbaun sabu. Berdasarkan hasil pengamatan saat kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) – PPM Universitas Katolik Widya Mandira Kupang pada bulan Agustus tahun 2020, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang

kurang sesuai dengan harapan, yaitu didapatkan bahwa lingkungan kerja yang kurang bersih dan juga masih ada pegawai yang kurang disiplin, baik dalam hal untuk jam masuk kantor. Pegawai sering terlambat masuk kantor, walaupun tidak semua pegawainya. Selain itu juga suasana kerja di Kantor kelurahan Nunbaun Sabu kurang baik dikarenakan para pegawai dalam bekerja masih ada yang terlihat santai pada saat jam kerja, sehingga suasana kerja di Kantor kelurahan Nunbaun Sabu kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik. Ini yang membuat pelayanan kepada masyarakat kurang begitu bagus dan dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawainya.

Kelurahan sebagai tingkat paling rendah dalam struktur pemerintahan, harus dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Para aparatur juga harus dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Sehingga berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Nunbaun Sabu, Kecamatan Alak, Kota Kupang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kepemimpinan Lurah di Kantor Lurah Nunbaun Sabu, Kecamatan Alak, Kota Kupang?
2. Bagaimana Kinerja Kerja Pegawai di Kantor Lurah Nunbaun Sabu, Kecamatan Alak, Kota Kupang ?
3. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Nunbaun Sabu, Kecamatan Alak, Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Lurah di Kantor Lurah Nunbaun Sabu, Kecamatan Alak, Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Kerja Pegawai di Kantor Lurah Nunbaun Sabu, Kecamatan Alak, Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Kantor Lurah Nunbaun Sabu, Kecamatan Alak, Kota Kupang.

1.1 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan perkembangan pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat praktis

a. Bagi Kelurahan Nunbaun Sabu

Sebagai bahan masukan bagi Kelurahan Nunbaun Sabu mengenai pengaruh kepemimpinan Lurah terhadap kinerja kerja pegawai

b. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh khususnya di bidang kepemimpinan dan kinerja pegawai di tingkat Kelurahan

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan maupun perbandingan bagi peneliti lain yang masalahnya sejenis dan dapat digunakan untuk memperkaya

referensi yang telah ada.