

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana pekerja, maka dari itu dalam usaha memperbaiki keadaan pekerja/manusia dalam dunia kerja dengan sasaran ideal untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja lebih tinggi yang diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM)

dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia . Istilah “ manajemen” (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Simanjuntak (Zainal, 2015: 406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Keberhasilan atau kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Kinerja yang lebih intensif dan optimal sangat diperlukan dari tiap bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya dan tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan

abdian masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat. Dalam konteks inilah, maka dukungan yang disediakan oleh dan melalui Sekretariat DPRD sangat besar dan karenanya mencerminkan peran penting. Sekretariat DPRD sebagai organisasi pendukung kinerja DPRD dan anggotanya dalam kedudukannya sebagai unsur pelayanan terhadap DPRD, berdasarkan tugas dan fungsi yang diembannya membutuhkan perhatian sangat besar pada pentingnya peningkatan kapasitas Staf Teknis dan kemampuan pelayanan untuk mewujudkan kinerja Sekretariat yang optimal.

Menurut Hasibuan (2012:170) “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kepemimpinan yang baik tentu akan mampu menjadi faktor pendorong atau motor penggerak peningkatan kinerja bawahannya. Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang mampu meningkatkan kematangan bawahan, membangkitkan semangat kerja dan menanamkan tugas-tugas yang dapat dikerjakan bawahannya dengan penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan. Para pemimpin diharapkan mampu mengubah sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja dengan lebih giat guna mewujudkan pencapaian hasil yang optimal. Keberhasilan kepemimpinan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh bagaimana ia menjalankan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan yang kurang baik akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kepuasan kerja yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Gaya kepemimpinan suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan bentuk sikap yang berbeda.

Berdasarkan pra survey terdapat fenomena Gaya Kepemimpinan di kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu secara keseluruhan belum sesuai harapan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat di indikator Pertimbangan Individual di tempat kerja yaitu sebesar 2,47 yang menyebutkan bahwa kurangnya pengawasan dan bimbingan kepada para bawahan. Dan permasalahan di indikator yang sama ditempat kerja rata-rata yang terkecil sebesar 2,57 yang menyebutkan bahwa Pimpinan tidak banyak memberikan nasihat kepada para bawahan. Hal ini dapat diperkirakan dapat mengurangi konsentrasi antar pegawai dalam melaksanakan tugasnya (pada tabel kuesioner dilihat dilampiran).

Robbins & Coulter (2012:377) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (disingkat DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara

pemerintahan daerah di provinsi/kabupaten/kota) di Indonesia. DPRD disebutkan dalam UUD 1945 pasal 18 ayat 3: "Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum". DPRD kemudian diatur lebih lanjut dengan undang-undang, terakhir melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014.

Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner sementara, yang terdiri dari beberapa indikator dapat dilihat di indikator keengganan absen meskipun mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja yang memiliki nilai terkecil 2,33 yang menyebutkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak melakukan absen kehadiran sehingga dapat mengurangi kinerja perusahaan atau organisasi. Sedangkan permasalahan indikator Partisipasi karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan mempunyai nilai terkecil 2,47 yang menyebutkan bahwa kurangnya partisipasi pegawai yang bekerja sehingga belum bisa menjaga dan meningkatkan kinerja agar dapat terlaksana dengan maksimal. (pada tabel kuisisioner dilihat dilampiran). Kinerja organisasi yang baik dapat digambarkan dengan hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja yang baik dapat ditunjukkan dengan keterlibatan kerja secara aktif dan sikap kerja yang baik. Keterlibatan kerja sebagai rasa yang ditandai dengan pegawai

memiliki kepedulian tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya keterlibatan kerja secara optimal maka pegawai akan menciptakan sebuah kinerja yang baik dan berpartisipasi secara aktif dalam penyelesaian tugasnya sehingga pegawai merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Keterlibatan kerja dapat dilakukan secara maksimal dikarenakan penempatan kerja yang tepat, partisipasi pegawai, merasa performansinya penting bagi pegawai, merasa pekerjaan adalah harga dirinya, serta integritas pegawai sehingga akan berdampak baik dalam kinerja. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan angka ketidakhadiran pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk memberikan informasi bagi instansi sebagai landasan dalam pertimbangan kebijakandan perencanaan SDM selanjutnya sehingga kedepanya akan menjadi lebih baik lagi dan mengetahui hal apa saja yang harus ditingkatkan kedepanya akan menjadi lebih baik lagi.

2. Manfaat Praktis

Sebagai refrensi yang dapat dijadikan perbandingan bagi peneliti lain dengan penelitian sejenis, untuk menambah pengetahuan dan dalam memecahkan masalah secara ilmiah dan referensi dalam bidang ekonomi