

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern ini, bisnis berkembang pesat dan pemainnya semakin banyak. Setiap perusahaan berusaha untuk menjadi yang terdepan dari para pesaingnya. Menurut Prastiwi et al., (2022: 1) Salah satu hal yang cukup diperhatikan dalam persaingan adalah sumber daya manusia yang merupakan aset penting dan memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksanaan operasional. Sumber daya manusia juga merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang optimal akan membuat perusahaan meningkatkan produktifitasnya. Sehingga sebagai kunci utama, sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan.

Kantor kecamatan Wonokromo ini beralamat di Jl. Cisadane No.51, Darmo, Kec. Wonokromo, Kota SBY, Jawa Timur 60241. Kantor kecamatan wonokromo ini bergerak di bidang penanganan data warga yang berada di Kecamatan wonokromo. Pembagian tugas yang ada di kantor kecamatan wonokromo ini meliputi: surat perpindahan warga yang ada didaerah wonokromo maupun surat pendatang baru bagi warga yang ingin tinggal di kawasan tersebut. Kantor kecamatan wonokromo juga memiliki tugas untuk membuat surat kelahiran serta surat kematian bagi warga yang berada dikawasan wonokromo. Pada kantor kecamatan wonokromo juga memiliki tugas untuk merekap data warga yang ada

dikawasan tersebut serta mengkoordinasikan data warga sesuai dengan data pemilu jika diadakan kegiatan tersebut. Kecamatan wonokromo mengalami masalah pada karyawan yang bekerja disana, dikarenakan para karyawan pada saat bekerja tidak semangat dalam mengerjakan pekerjaan mereka, dalam bekerja mereka seringkali merasa malas dan tak jarang para karyawan tidak masuk sesuai dengan jadwal kerja mereka, sehingga adanya masalah tersebut mengakibatkan kinerja dari mereka menurun. Pemerintah sudah memberikan solusi dengan memberikan reward atas karyawan yang melakukan absensi secara teratur, namun masih banyak yang karyawan dari kantor kecamatan wonokromo yang sering tidak masuk kerja. Dampak adanya fenomena ini pada kantor kecamatan wonokromo menurunkan kinerja dari kantor kecamatan dalam melayani masyarakat. Permasalahan tersebut meliputi dari gaya pemimpin serta lingkungan kerja dan adanya motivasi kerja dari pihak kantor kecamatan seringkali berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kantor kecamatan wonokromo akan berhasil karena memiliki Sumber Daya Manusia yang saling support sesama anggota lain, sehingga tercipta produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan. Peran pemimpin sangat berpengaruh dalam membuat karyawan kantor kecamatan agar memiliki kualitas kinerja baik, adanya dukungan lingkungan kerja serta pemberian motivasi kerja juga perlu dilakukan dalam menciptakan perilaku yang diharapkan oleh kantor kecamatan terhadap karyawannya tersebut (wawancara). Adanya penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui kebenaran apakah gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Didalam suatu perusahaan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat diimpikan oleh setiap karyawan yang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut, dikarenakan jika para karyawan memiliki kinerja yang baik maka hal itu juga menguntungkan bagi pihak perusahaan, karena dalam hal itu nama baik perusahaan juga akan terjaga dikalangan masyarakat luas. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013: 67) dalam Agung et al., (2018: 1249). Kinerja berarti suatu hasil berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan kemampuannya.

Dalam suatu perusahaan pasti ada seorang pemimpin guna untuk mengarahkan para karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut dengan baik dan sesuai dengan harapan. Gaya Kepemimpinan Menurut Sutrisno (2011) dalam Parashakti et al., (2018: 422). Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Maka dalam hal ini menurut Parashakti et al., (2018: 427) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dikarenakan pemimpin yang dapat memotivasi karyawan akan mampu membentuk kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting, dikarenakan jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif maka akan

menurunkan tingkat produktivitas yang ada dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan sangat menyenangkan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja menurut Diana (2015) dalam Hajar et al., (2021: 1357). Lingkungan kerja adalah alat atau fasilitas yang ada di sekitar seseorang yang bekerja, termasuk standar operasional kerja baik individu maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah seluruh area dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Selain fasilitas penunjang lainnya yaitu reward, reward tidak harus berupa uang materi, reward bisa berupa kenaikan pangkat atau promosi jabatan, dengan tujuan menjadi tambahan semangat bagi pegawai dalam mengabdikan diri pada instansi atau perusahaan. Maka dalam hal ini menurut Hajar et al., (2021: 1358) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Artinya baik tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja.

Seorang pemimpin juga bisa sesekali memberikan motivasi kepada para karyawannya, agar para karyawan juga akan merasa lebih diperhatikan dan dengan adanya pemberian motivasi ini juga akan meningkatkan semangat kerja para karyawan. Motivasi kerja menurut Bakri (2018) dalam Prastiwi et al., (2022: 3). Manajer yang dapat memotivasi karyawannya akan meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan retensi karyawan. Maka dalam hal ini menurut Prastiwi et al., (2022: 8) motivasi kerja yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja

karyawan juga semakin meningkat. Karena, dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap totalitas pekerjaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah saya jelaskan diatas. Maka rumusan masalah yang dihadapi yaitu, sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya ?
2. Apakah lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya ?
3. Apakah motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dari itu tujuan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang sudah dijabarkan. Maka manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah ilmu dan pengetahuan bagi penulis. Serta pengalaman selama meneliti baik didalam hal kinerja pegawai. Terutama dalam hal gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang diterapkan pada kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam menerapkan kepemimpinan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal untuk para karyawan kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya.

3. Bagi Pembaca

Dapat di jadikan sebagai sarana informasi dan wawasan sehingga memiliki wawasan baru mengenai masalah yang di tulis oleh peneliti.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini dibuat sebagai pedoman penulis dalam menyusun artikel ilmiah ini. Sistematika penulisan dari penyusunan ini secara umum mengikuti aturan dari panduan yang tercantum dalam buku pedoman yang dibagi menjadi tiga bab utama yang bertujuan untuk memberikan gambaran

mengenai isi dari penelitian agar lebih jelas dan terstruktur. Adapun susunan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang alasan pemilihan topik serta pengantar dari penelitian ini yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan karya ilmiah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai ringkasan dari penelitian terdahulu yang disertai dengan landasan teori yang berhubungan dengan topic penelitian saat ini. Beragam teori dari peneliti terdahulu akan dijelaskan secara sistematis dan memudahkan peneliti untuk menyusun kerangka penelitian yang nantinya akan digunakan untuk pengambilan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai hal - hal yang akan diulas oleh peneliti. Adapun sub bab pada bab ini diantaranya adalah rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, instrument penelitian, sumber data dan

metode pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas serta teknik analisis data yang akan digunakan oleh peneliti untuk memberikan kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan tentang uraian dari hasil peneliyian yang meliputi gambar umum subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian yang terjadi, dan memberi saran terhadap batasan penelitian tersebut.