

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi yang penuh tantangan dan peluang, aparatur negara dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam pemberian layanan baik berupa barang maupun jasa. Undang-Undang No 32 Tahun 2004 mengandung spirit untuk terciptanya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini, menuntut adanya pemerintahan yang mampu menjalankan prinsip-prinsip *good governance* yang menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam konteks birokrasi, sumber daya manusia (SDM) akan berdampak terhadap pelayanan publik yang diharapkan mampu menuju *good governance* (Siagian, 2008).

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset penting, sehingga organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM-nya dengan baik. Manajemen SDM yang optimal memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Organisasi termasuk dalam instansi pemerintahan dinilai harus memiliki SDM yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari semakin tingginya tuntutan publik atau masyarakat akan adanya pelayanan publik yang baik. Berhasil tidaknya instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan harapan akan diketahui dari kemampuan instansi pemerintahan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2006). Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Pegawai

dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi akan mendorong setuapa unsure dalam organisasi mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan bentuk/pola seorang pemimpin mempengaruhi aktifitas bawahan yang dipimpinya. Pola tersebut selalu terlihat pada aktifitas seorang pemimpin. Gibson (2006), menyatakan bahwa bawahan atau anggota organisasi dapat memenuhi tugas-tugas organisasinya sebagian besar bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang pegawai. Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga pegawai mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dan pada akhirnya organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja. Pegawai dengan motivasi

kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Robins (2010) bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas pegawai yang terpenuhi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan pegawai itu sendiri.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini mempunyai tugas pokok dan fungsi meliputi Administrasi Kependudukan, Mobilitas Penduduk, dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember sebagai pelaksana pelayanan kependudukan, harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Melihat kedudukan, tugas, dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember bahwa kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember, masih kurang baik kinerjanya atau masih belum maksimal. Belum maksimalnya kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember tidak dapat dipisahkan dari masih belum optimalnya peran dari pimpinan. Dari survey awal, penulis menemukan bahwa Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember lebih menerapkan kepemimpinan delegataif. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa staf pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember, Kepala Dinas mencerminkan perilaku pimpinan yang hanya sedikit memberikan pengarahan, dan juga tidak mau memberikan dukungan, gaya pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakannya diserahkan kepada bawahan. Faktor motivasi pegawai juga masih menjadi sorotan, dimana masih ada pegawai yang masih menunda-nunda melaksanakan tugasnya dan ada beberapa pegawai yang masih keluar saat jam kantor. Lingkungan kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember masih dinilai belum sepenuhnya kondusif, mengingat terbatasnya ruangan kerja. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini akan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Dinas Pertanian Kabupaten Jember
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai keterkaitan pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Sehingga, dapat dijadikan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.
2. Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mempraktekkan teori yang telah didapatkan di perkuliahan dan mampu memadukan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

3. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi serta bahan kepustakaan bagi para insan akademis dalam melaksanakan penelitian lanjutan dengan tema sejenis.

