

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari ilmu manajemen yang meliputi pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage*(mengelola) sumberdaya manusia. Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi dibanding makhluk Tuhan lainnya. Manusia di anugerahi kemampuan untuk berpikir, kemampuan untuk memilah dan memilih mana yang baik dan mana yang buruk. Dengan kelebihan itulah manusia seharusnya mampu mengelola lingkungan dengan baik. Tidak hanya lingkungan yang perlu dikelola dengan baik, kehidupan sosial manusiapun perlu dikelola dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam membangun sebuah organisasi, kualitas sumber daya manusia senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Misalnya dalam hal kinerja, kinerja merupakan salah satu unsur sumber daya manusia yang dapat menjalankan sebuah organisasi.

Menurut Veitzal Rivai (2006:547) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari pegawai yang telah mencapai tujuan dan tugas yang telah diemban oleh pegawai. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok

karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, mencakup desain kerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan, dan keberhasilan (Hasibuan, 2011:34). Dalam usaha meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi harus mempunyai kepemimpinan dan hubungan kerja yang baik.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan diri seseorang yang bersifat mempengaruhi seseorang dengan cara efektif dan efisien. Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku baik, mampu mempengaruhi dan mengarahkan orang lain, mengambil keputusan yang tepat, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi (Torang, 2014:6). Fungsi dari kepemimpinan yaitu menciptakan visi dan rasa komunitas, membantu mengembangkan komitmen daripada sekedar memenuhinya, menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang berlainan, mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog, membantu menggunakan pengaruh mereka, memfasilitasi, memberikan semangat pada yang lain, menopang tim, dan berindak sebagai model (Veitzal Rivai, 2004:96).

Robbins (2006:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sementara menurut Kouzes dan Posner (2004:3), mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.

Selain dari faktor kepemimpinan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh hubungan kerja antar pegawai. Hubungan kerja sangat penting dalam upaya mewujudkan eksistensi organisasi yang kompetitif.

Menurut Rivai (2011:871) Hubungan kerja adalah hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi disuatu perusahaan. Penerapan hubungan kerja merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Semua pihak, baik pengusaha (manajemen), karyawan dan pemerintah pada dasarnya mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan.

Menurut Kadarmo (2001: 10) Hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Dinas BAPPELITBANGDA adalah unsur pelaksana pemerintahan daerah di bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah serta pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaannya. BAPPELITBANGDA Kabupaten Bangka Tengah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah Kabupaten Bangka Tengah melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Bangka Tengah dan mempunyai tugas : membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan dibidang

perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan Daerah serta pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaannya.

Untuk menyelenggarakan tugas seperti yang dimaksud dinas BAPPELITBANGDA mempunyai tugas seperti yang dimaksud sebagai berikut penyusunan dibidang teknis dibidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan, pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan, pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang perencanaan, penelitian dan pengembangan.

Berikut adalah data pegawai berdasarkan jenis kelamin dikantor BAPPELITBANGDA tahun 2017.

Tabel I.1 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Dikantor BAPPELITBANGDA Tahun 2017

Jenis kelamin	Jumlah
Laki-laki	23
perempuan	20
jumlah	43

Sumber: Dinas BAPPELITBANGDA 2017

Berikut adalah jumlah pegawai dikantor BAPPELITBANGDA periode januari 2017 terbagi menjadi 15 kelompok jabatan dan 15 orang honorer.

Tabel I.2 Jumlah Pegawai BAPPELITBANGDA 2017

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemimpin utama	1
2	Kabid	4
3	Kasubbag	3
4	Kassubid	6
5	Arsiparis	1
6	Perencanaan	3
7	Pengurus barang	2
8	Fungsional umum	1
9	Pengurus Barang	1

10	Fungsional Umum	1
11	Pranata Komputer (Penyimpanan Barang)	1
12	Teknik Jalan dan Jembatan Pengadministrasian	1
13	Bendahara Pengeluaran	1
14	Operator Komputer	2
15	Analisis Pembangunan	2
16	Tugas Belajar	2
17	Honorer	15
Jumlah		43

Sumber : Bappelitbangda 2016

Berdasarkan tabel I.2 diatas diketahui bahwa 43 orang jumlah pegawai di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA). Seperti yang sudah penulis teliti karena pembagian bidang dikantor cukup banyak sehingga membuat hubungan kerja dikantor kurang harmonis. Menurut pengamatan penulis pula pembagian bidang yang cukup banyak menyebabkan komunikasi antar pegawai kurang dalam menyangkut kinerja kantor, padahal sifat pekerjaan mereka saling berhubungan.

Berdasarkan survei yang peneliti lakukan pada BAPPELITBANGDA diduga terdapat masalah dalam kinerja karyawan yaitu dengan tidak tercapainya target kinerja. Berikut adalah data target dan realisasi kinerja karyawan di BAPPELITBANGDA Bangka Tengah:

Tabel I.3 Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2015 Pada BappelitbangdaBangka Tengah

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Program pengembangan data/informasi	226.200.000	145.883.900	64%
2	Program kerjasama pembangunan	436.700.000	349.226.429	80%
3	Program perencanaan pengembangan kota-kota menengah dan besar	100.000.000	20.805.243	21%
4	Program perencanaan daerah	1.657.222.000	1.100.460.211	66%

5	Program perencanaan pembangunan ekonomi	230.400.000	141.191.200	61%
6	Program perencanaan sosial dan budaya	310.000.000	236.567.631	76%
7	Program perencanaan pembangunan daerah rawan bencana	591.010.000	357.653.700	61%
8	Program perencanaan tata ruang	795.505.000	527.687.149	66%

Sumber: Dinas BAPPELITBANGDA data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel I.3 pada tahun 2015 sebanyak 8 indikator kinerja yang tidak mencapai target. Realisasi yang dihasilkan semakin kecil dari target yang ditentukan maka capaian yang dihasilkan buruk begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan observasi lapangan, ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi Bappelitbangda Kabupaten Bangka Tengah yang disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain adalah hubungan kerja yang kurang baik antar pegawai yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan. Seperti yang diketahui pembagian tugas dikantor BAPPELITBANGDA terbagi dalam 5 bidang yaitu Kepala Badan, Sekretariat, Bidang Penelitian dan Pengembangan, Bidang Bina Program, Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Bidang Sarana dan Prasarana Fisik. Pada penempatan ruang ditempatkan pada ruang yang berbeda. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa pegawai pada BAPPELITBANGDA, masalah yang terjadi pada BAPPELITBANGDA adalah pemimpin tidak dapat bertindak tegas terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran seperti manipulasi absensi padahal pemimpin tersebut mengetahui adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya. Selain itu, pemimpin juga jarang mengikuti kegiatan apel yang dilakukan secara rutin setiap pagi dan sore pada BAPPELITBANGDA.

Menurut pengamatan penulis pula sifat yang diyakini oleh pemimpin yang tidak tegas terhadap pegawai menyebabkan kinerja disini jadi menurun karena kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin padahal fungsi dari pemimpin yang harus memerhatikan kinerja dari para pegawainya agar tercipta hasil kerja daripada kantor tersebut.

Survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) BANGKA TENGAH yang bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian

Berikut adalah hasil survei awal yang penulis lakukan terhadap 15 orang pegawai BAPPELITBANGDA Bangka Tengah.

Tabel I.4 hasil survei awal terhadap 15 orang pegawai dinas BAPPELITBANGDA di Bangka Tengah.

no	Pertanyaan	jawaban	Persentase (%)
1	Apakah pimpinan anda memiliki keberanian untuk mengambil risiko?	Ya : 3	Ya : 20%
		Ragu-ragu : 5	Ragu-ragu : 33,3%
		Tidak : 7	Tidak : 46,6%
2	Apakah pimpinan anda memiliki ketegasan terhadap bawahan?	Ya : 4	Ya : 26,7%
		Ragu-ragu : 5	Ragu-ragu : 33,3%
		Tidak : 6	Tidak : 40 %
3	Apakah hubungan kerja pegawai satu sama lain berjalan dengan baik?	Ya : 3	Ya : 20%
		Ragu-ragu : 5	Ragu-ragu : 33,3%
		Tidak : 7	Tidak : 46,6%
4	Apakah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan berlangsung dengan baik?	Ya : 2	Ya : 13,3%
		Ragu-ragu : 4	Ragu-ragu : 26,7%
		Tidak : 9	Tidak : 60%

Sumber: Data diolah peneliti 2016

Belum optimalnya kinerja pada kantor BAPPELITBANGDA tersebut selain disebabkan dari faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor hubungan kerja antar pegawai. Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan adalah ketika diantara pegawai tidak saling berkomunikasi hal itu disebabkan karena faktor kepemimpinan. Pemimpin mereka yang cenderung terkesan terlalu berpegang teguh dan harus menaati peraturan di BAPPELITBANGDA tersebut. Namun dalam pelaksanaannya pimpinan kurang tegas dalam menyikapi kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dari kantor mereka.

Dari penjelasan diatas maka dapat kita ketahui hasil dari survei awal pada dinas BAPPELITBANGDA Bangka Tengah adalah kinerja pegawai masih kurang diduga karena faktor kepemimpinan dan hubungan kerja. Untuk meneliti lebih lanjut berdasarkan latar belakang diatas yang telah penulis jelaskan, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang menyangkut gaya kepemimpinan dan hubungan kerja dalam menilai kinerja suatu instansi atau organisasi. Penelitian ini berjudul “ **Analisis Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Antar Pegawai Terhadap Kinerja Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA).** ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penelitian dari latar belakang yang ada maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran fungsi kepemimpinan, hubungan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA)?
2. Apakah fungsi kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA)?
3. Apakah hubungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA)?
4. Apakah fungsi kepemimpinan dan hubungan kerja antar pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA)?
5. Seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap kinerja kantor (BAPPELITBANGDA)?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh fungsi kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas, maka peneliti memberikan batasan masalah yang meliputi fungsi kepemimpinan, dan hubungan kerja terhadap kinerja

pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas,tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran fungsi kepemimpinan, hubungan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis fungsi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) secara parsial
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah fungsi kepemimpinan dan hubungan kerja antar pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan dan peningkatan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang fungsi kepemimpinan, hubungan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) dan dinas lainnya untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan strategis serta dalam melakukan kegiatan evaluasi penilaian fungsi kepemimpinan, hubungan kerja, dan kinerja pegawai.

3. Manfaat kebijakan

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi pengetahuan mahasiswa dan dapat memberikan masukan kepada pemerintah dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan fungsi kepemimpinan, hubungan kerja, dan kinerja pegawai sehingga menjadi alternatif pilihan dalam menentukan masa depan sebelum maupun sesudah lulus kuliah.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan dapat memberi arahan yang jelas terhadap gambaran garis besar isi skripsi, perlu adanya sistematika penulisan. Sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori fungsi kepemimpinan, teori tentang hubungan kerja, teori tentang kinerja, serta teori manajemen yang berisi tentang penelitian terdahulu yang mendorong untuk dilakukan penelitian serta kerangka berfikir dan hipotesisnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan ukuran variabel, pengukuran variabel, uji instrument penelitian, dan teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dikemukakan tentang data yang berhubungan dengan masalah penelitian, gambaran umum tentang perusahaan, dan penyajian data, serta pembahasan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian tersebut.

