

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak. Pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan untuk kepentingan sekarang atau masa depan organisasi. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja seorang pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta komitmen organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawah dengan komunikatif, sehingga diperlukan membahas tentang masalah-masalah yang

dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Miftat Thoha (2008:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Seorang pemimpin pada hakikatnya dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan harapan (*expectation*) bawahannya dengan mengamati perilaku mereka, untuk kemudian memilih metode yang dapat digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pimpinan organisasi mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik.

Selain faktor gaya kepemimpinan, budaya didalam suatu organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi (*corporate culture*) yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Menurut Luthans dalam Syamsir Torang (2014:107), budaya organisasi adalah tata nilai dan norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu dapat digabungkan dengan budaya organisasi yang bertujuan untuk menjadikan sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, faktor komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Meyer and Allen dalam Noor Arifin (2010:14) menyatakan komitmen dapat juga berarti

penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi. Komitmen terhadap organisasi dapat ditunjukkan melalui hasrat pegawai untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi atau perusahaan. pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan instansi daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Bangka Barat. Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat adalah merupakan unsur pelaksana koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Kecamatan Kelapa yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bangka Barat sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Bangka Barat. Berikut merupakan data pegawai PNS dan honorer yang ada pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel. I.1 Data Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.**

No	Keterangan	Laki-Laki	Perempuan
1	PNS	9	6
2	Honorar	11	4
	Jumlah	20	10

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat 20 orang pegawai laki-laki dan 10 orang pegawai perempuan pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat, yang diantaranya terdapat 15 orang pegawai PNS dan 15 orang pegawai Honorar.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal. Camat yang merupakan perpanjangan tangan dari kebijakan dan pelayanan Bupati di tingkat Kecamatan harus siap melayani masyarakat serta memahami betul kondisi daerah yang dipimpinnya. Masyarakat resah dan terganggu untuk berurusan dengan pemerintah khususnya terkait administrasi, tentu pembangunan juga akan terhambat bahkan bisa menggagalkan program dan kebijakan pembangunan di Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Berbicara tentang instansi sebagai sebuah organisasi, Kantor Kecamatan Kelapa yang merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Bangka Barat dalam pelaksanaan kinerja kerja pegawainya tentunya tidak akan lepas dari permasalahan sumberdaya manusia. Pegawai Kantor Camat sebagai salah satu unsur utama SDM aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan untuk masyarakat. Sosok pegawai kantor camat yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Budaya organisasi yang kuat dan sehat mencerminkan kepribadian dan mampu mengkomunikasikan pada pegawai tentang tujuan organisasi dan identitas bersama yang pada akhirnya akan menjadi pedoman bagi pimpinan dan pegawai. Untuk membangun sosok aparatur sebagaimana tersebut di atas, Pemerintah dalam hal ini Kecamatan Kelapa secara terus menerus dengan jelas, terarah, dan transparan berupaya untuk memberikan pelayanan secara professional, amanah dan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu pegawai harus memiliki kepedulian dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja dan melayani kepentingan masyarakat.

Survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 15 orang pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.

**Tabel I.2 Hasil Survei Awal terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.**

No	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang terjadi didalam organisasi berjalan dengan efektif?	Ya : 4 Ragu-ragu : 6 Tidak : 5	Ya : 26,66% Ragu-ragu : 40% Tidak : 33,33%
2	Apakah atasan memberikan motivasi yang baik agar pegawai dapat bekerja dengan baik ?	Ya : 3 Ragu-ragu : 5 Tidak : 7	Ya : 20% Ragu-ragu : 33,33% Tidak : 46,66%
3	Apakah rasa kebersamaan dan solidaritas sesama pegawai terjalin dengan baik ?	Ya : 5 Ragu-ragu : 5 Tidak : 5	Ya : 33,33% Ragu-ragu : 33,33% Tidak : 33,33%
4	Apakah seluruh pegawai memiliki karakter saling tolong menolong dalam bekerja?	Ya : 2 Ragu-ragu : 6 Tidak : 7	Ya : 13,33% Ragu-ragu : 40% Tidak : 46,66%
5	Apakah seluruh pegawai memiliki rasa kebersamaan dalam organisasi?	Ya : 3 Ragu-ragu : 3 Tidak : 9	Ya : 20% Ragu-ragu : 20% Tidak : 60%
6	Apakah organisasi selalu melibatkan pegawai dalam memutuskan suatu kegiatan?	Ya : 2 Ragu-ragu : 8 Tidak : 5	Ya : 13,33% Ragu-ragu : 53,33% Tidak : 33,33%
7	Apakah pegawai telah bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan ?	Ya : 1 Ragu-ragu : 9 Tidak : 5	Ya : 6,66 % Ragu-ragu : 60 % Tidak : 33,33 %

Sumber: data diolah peneliti 2016

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survei awal terhadap 15 responden dimana pada pertanyaan pada pertama responden yang menjawab ya sebanyak 4, ragu-ragu sebanyak 6, tidak sebanyak 5. Pertanyaan kedua responden yang menjawab ya sebanyak 3, ragu-ragu sebanyak 5, tidak sebanyak 7. Pertanyaan ketiga responden yang menjawab ya sebanyak 5, ragu-ragu sebanyak 5, tidak sebanyak

5. Pertanyaan keempat responden yang menjawab ya sebanyak 2, ragu-ragu sebanyak 6, tidak sebanyak 7. Pertanyaan kelima responden yang menjawab ya sebanyak 3, ragu-ragu sebanyak 3, tidak sebanyak 9 responden. Pertanyaan keenam responden yang menjawab ya sebanyak 2, ragu-ragu sebanyak 6, tidak sebanyak 5 responden dan pertanyaan ketujuh responden yang menjawab ya sebanyak 1, ragu-ragu sebanyak 9, tidak sebanyak 5 responden.

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal masih terdapat responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat** “.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat?
4. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat?
5. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat yang berlangsung mulai dari Desember 2015 sampai dengan selesai.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.
5. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara

simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai.

### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis di tujukan bagi pihak terkait yaitu Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat, supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi organisasi.

### **3. Manfaat Kebijakan**

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Suatu karya ilmiah sangat memerlukan sistematika dalam penulisan.

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini terdapat latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas tentang definisi manajemen sumber daya manusia, definisi gaya kepemimpinan, definisi budaya organisasi, definisi komitmen organisasi, definisi kinerja, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran variabel dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

