

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Era globalisasi membawa perkembangan dan perubahan pesat dalam ilmu pengetahuan, teknologi, sumber daya manusia, ekonomi, serta sosial dan budaya suatu bangsa. Perubahan tersebut tidak dapat dihindari dan menjadi tantangan bagi pemerintah maupun perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta. Dalam upaya mencapai tujuan, perusahaan harus mampu mengelola dan mengintegrasikan faktor-faktor produksi secara optimal untuk meningkatkan kinerja secara maksimal. Sumber daya manusia menjadi faktor utama karena memiliki potensi, bakat, kemampuan, dan motivasi yang berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan (Andayani, 2020).

Sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi dan kinerja yang baik memegang peranan penting dalam keberhasilan bisnis. Sebaliknya, kehadiran sumber daya manusia yang kurang kompeten dan memiliki kinerja rendah dapat menjadi hambatan kompetitif yang berpotensi merugikan perusahaan. Untuk memastikan sistem berjalan dengan efektif, manajemen perlu memberikan perhatian pada kinerja karyawan, karena hal ini sangat vital dalam mencapai tujuan perusahaan (Yuliani, 2023).

Kinerja yang optimal merupakan kondisi ideal dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan mencapai prestasi kerja yang baik jika kinerjanya memenuhi standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Supriadi et al., 2021). Hal ini juga mempermudah pemantauan kinerja perusahaan, pengelolaan informasi, serta

menghasilkan output yang dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola perusahaan secara efektif (Kusdarianto et al., 2022).

Kinerja umumnya diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk memenuhi target kerja (Makalew et al., 2021). Karyawan mampu bekerja dengan baik jika memiliki kompetensi yang tinggi, sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal. Sebagai salah satu faktor utama, kinerja karyawan berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Irgiansyah dan Pramanik, 2024).

Salah satu tugas seorang pemimpin organisasi adalah menjamin agar organisasi yang dipimpinnya dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal tersebut dikarenakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari bagaimana pemimpin itu berinteraksi dengan bawahannya. Gambaran keberhasilan seorang pemimpin dalam berinteraksi yaitu pemimpin tersebut dapat mempengaruhi bawahan sehingga mereka dapat mengikuti arahan kebijakan yang telah ditentukan.

Menurut Gary Yukl (1994:15) kepemimpinan menyangkut sebuah proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang sengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur kegiatan-kegiatan dan hubungan-hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dengan demikian antara pemimpin dan bawahan terjalin adanya saling pengertian, tahu akan tugasnya masing-masing sehingga keduanya dapat berinteraksi dengan baik. Pemimpin dalam memberikan pengarahan, motivasi terhadap bawahannya hendaklah sesuai dengan situasi dan kondisi yang tepat. Perilaku pemimpin yang diterapkan dalam lingkungan kerja

hendaklah dapat menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam diri pekerja maupun dalam lingkungan kerja. Dengan kepuasan kerja akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis serta ada yang diinginkan pemimpin dan organisasi akan tercapai, terutama terhadap hasil kinerja karyawan.

Perilaku pemimpin yang kurang memperhatikan nasib bawahannya akan mengakibatkan rendahnya produktifitas kerja. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan merubah sikap, pola tingkah laku bawahan agar mereka bekerja demi kepentingan organisasi. Maksud perilaku pemimpin tersebut menyeleraskan antara tujuan bawahan dengan tujuan organisasi itu sendiri, seperti apa yang telah dikemukakan oleh Heidjrachman

Penelitian terdahulu yang dilakukan Lengkon dkk (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Dimanado. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance Manado

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sama halnya dengan Sutrisno (2012:118), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Minarsih dkk (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang

Terdapat beberapa unsur-unsur lingkungan fisik, menurut Sedarmayanti (2009:26), unsur-unsur lingkungan fisik dibagi menjadi dua, yakni: 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain. 2) Lingkungan kerja perantara/umum. Merupakan Lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedarmayanti (2009:31) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan

lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena mampu memengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Perumahan, Kawasan permukiman, dan Pertanahan Kota Kupang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki fungsi utama dalam mengelola perencanaan, pembangunan, dan pengawasan di bidang perumahan, kawasan permukiman, serta pengelolaan aset pertanahan di wilayah Kota Kupang. Berdasarkan hasil observasi awal penulis, berikut data kinerja sumber daya manusia di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang.

Dinas Perumahan, Kawasan permukiman, dan Pertanahan Kota Kupang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki fungsi utama dalam mengelola perencanaan, pembangunan, dan pengawasan di bidang perumahan, kawasan permukiman, serta pengelolaan aset pertanahan di wilayah Kota Kupang.

Tabel 1.1
Kinerja Sumber Daya Manusia di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang Tahun 2023

Indikator Program Kinerja	Tahun	
	Target	Realisasi
Indeks profesionalitas ASN	70%	100%
Persentase integritas pelayanan publik di bidang pertanahan dan ruang	85%	100%
Persentase terpenuhinya layanan perkantoran	100%	75%
Persentase layanan permohonan informasi publik	100%	76%
Realisasi luas tanah yang disediakan bagi pembangunan untuk kepentingan umum dan kepentingan lainnya	100%	20%
Rasio peningkatan produktivitas p4t hasil pengendalian hak atas Tanah/dasar penguasaan atas Tanah, alih fungsi lahan, wilayah pesisir, pulau-pulau kecil, perbatasan dan wilayah Tertentu	100%	46%

Sumber : Laporan Kinerja Tahunan

Berdasarkan Tabel 1.1 beberapa indikator kinerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kota Kupang tahun 2023 menunjukkan realisasi yang belum sesuai target. Persentase terpenuhinya layanan perkantoran dan layanan permohonan informasi publik masing-masing hanya mencapai 75% dan 76% dari target 100%. Realisasi luas tanah untuk kepentingan umum sangat rendah, hanya 20% dari target, dan rasio peningkatan produktivitas pengendalian hak atas tanah serta alih fungsi lahan hanya 46%. Rendahnya realisasi ini mengindikasikan adanya kendala signifikan dalam pelaksanaan program strategis, terutama terkait pengelolaan aset dan pelayanan publik. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan pada bidang tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penting untuk mengkaji pengaruh perilaku pemimpin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kajian ini bertujuan untuk memahami bagaimana perilaku pemimpin dan lingkungan kerja yang baik diterapkan yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, khususnya dalam mendukung pelaksanaan program strategis yang belum optimal, seperti pengelolaan aset pertanahan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Kupang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun permasalahan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut : Kinerja karyawan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang belum optimal.

1.3. Persoalan Penelitian

Adapun persoalan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang?

1.4. Tujuan Dan Pemanfaatan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang
2. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang?

1.4.2. Manfaat Penelitian

1.4.2.1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di instansi pemerintah.

1.4.2.2.Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen dinas dalam menentukan atau mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan bagi pihak akademisi yang membutuhkannya dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan.