

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Suatu Organisasi atau instansi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan kinerja pegawai dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu setiap pegawai dapat menghasilkan suatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Dalam suatu organisasi atau instansi kepemimpinan yang baik sangat diperlukan dan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai karena demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh dan dapat membina bawahannya dengan baik karena kepemimpinan merupakan suatu bentuk ajakan untuk meyakinkan seseorang, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu. Biasanya melalui hubungan sesama manusia dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap tanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian, bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri, kepercayaan pada orang lain, dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk membangun organisasi walaupun kepemimpinan seiring disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda, tetapi kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. .

Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam mengarahkan dan memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin, seorang pemimpin harus mampu memotivasi dan mempengaruhi bawahannya, agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi yang dipimpinya.

Motivasi menjadi salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi merupakan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku yang diinginkannya. Motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, tanpa adanya motivasi yang kuat untuk pegawai maka kinerja pegawai juga kurang maksimal. Dengan memberikan reward kepada pegawai yang bekerja dengan baik, hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dan pegawai semakin memotivasi dirinya untuk melakukan hal yang lebih baik untuk mengembangkan kinerjanya.

Faktor lain yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga pegawai dapat lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu organisasi wajib memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan akan membuat kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai desa. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga pegawai dapat lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menghambat kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai akan menurunkan kinerja pegawai. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik. Kondisi fisik menyangkut tempat kerja antara lain berhubungan dengan kebersihan, kebisingan, keamanan, dan sebagainya, sedangkan kondisi non fisik berkaitan dengan pengakuan yang diterima ditempat kerja, diantaranya keputusan pemimpin, arus komunikasi, dan penghargaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai

Kantor Desa Mangunjaya merupakan sebuah desa yang berada di Kecamatan Tambun Selatan, dengan pimpinannya adalah kepala desa. Kantor desa Mangunjaya memiliki pegawai 30 orang termasuk satpamnya. Desa Mangunjaya di tinjau dari pembagian wilayah administrasi termasuk dalam wilayah Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi Propinsi

Jawa Barat. Adapun jarak dari Desa Mangunjaya ke Kecamatan \pm 3 Km, jarak ke Kabupaten \pm 16 Km, jarak ke Propinsi Jawa Barat \pm 120 Km dan jarak dengan Ibu Kota Negara Republik Indonesia \pm 35 Km. Keadaan sosial dan ekonomi di Desa Sumber Jaya sudah termasuk Desa yang berkembang, dikarenakan penduduk di Desa Mangunjaya sudah sangat heterogen dikarenakan banyak perumahan dan Desa Mangunjaya letaknya berdekatan dengan kawasan perindustrian yang menyebabkan pesatnya perkembangan ekonomi di Desa Mangunjaya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan adanya masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, pemimpin kurang memperhatikan pegawai dan kurang *controlling* terhadap pegawai, sehingga pegawai menjadi kurang disiplin dalam pekerjaan yang bisa mengakibatkan turunnya kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1. Data Absensi Pegawai Kantor Desa Mangunjaya Tahun 2021-2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Data Absensi			Total Absensi	Total Kehadiran Per Bulan	Persentase Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja
			Sakit	Izin	Alpha				
1	Desember	30	6	10	29	45	645	6,9 %	23
2	Januari	30	8	10	20	38	652	5,8 %	23
3	Februari	30	8	2	5	15	555	2,7 %	19

Sumber : Kantor Desa Mangunjaya (2021-2022)

Berdasarkan data yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan di Kantor Desa Mangunjaya mengkhawatirkan, terutama pada bulan desember yang mencapai angka tertinggi. Banyaknya karyawan yang sakit, izin, alpha, bisa mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Desa Mangunjaya.

Dari permasalahan di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana kepemimpinan, motivasi serta lingkungan kerja Kantor Desa Mangunjaya sehingga pegawai tersebut mempunyai kinerja yang baik. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA MANGUNJAYA TAMBUN SELATAN.**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang sering muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang tidak melakukan tugasnya sesuai dengan SOP.
2. Pimpinan kurang melakukan pengawasan yang ketat kepada pegawainya.
3. Kurangnya memberikan motivasi antar pegawai oleh pimpinan.
4. Komunikasi antar sesama pegawai kurang kompak sehingga pekerjaan menjadi lambat.
5. Kepala Desa kurang tegas terhadap bawahannya karena masih banyak ditemukan pegawai yang tidak melakukan absensi setiap harinya.

1.3. Batasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada Desa menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecah masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mangun Jaya Tambun Selatan

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mangunjaya ?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mangunjaya ?
3. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mangunjaya ?
4. Apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mangunjaya?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial berpengaruh kepemimpinan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mangunjaya
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mangunjaya
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mangunjaya
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mangunjaya

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dapat digunakan sebagai masukan oleh para organisasi/ instansi khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta melengkapi kajian – kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi – materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sample, Teknik pengumpulan data, devinisi operasional variable, dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini