

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seluruh organisasi pemerintah harus mampu memaksimalkan serta mengelola SDM (sumber daya manusia). Karena SDM merupakan alat organisasi guna menggapai tujuannya, dimana SDM tersebut mempunyai peran penting pada setiap aktivitas organisasi. Hal itu memberitahukan bahwa pengelolaan SDM termasuk kunci utama dalam semua kebutuhan yang perlu organisasi perhatikan. Apabila sumber daya organisasi (seperti dana, metode, mesin) tidak disokong SDM dengan kinerja terbaik, tentunya tidak dapat memberikan hasil yang terbaik.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi, sebaliknya jika kinerja pegawai buruk ataupun rendah akan membuat tujuan sulit untuk diraih serta tidak mampu memberikan hasil yang selaras pada dengan tujuan organisasi.

Kinerja yakni dasar dalam menggapai tujuannya organisasi. Kualitas SDM yang terlibat dalam pekerjaan organisasi akan meningkatkan keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja. SDM memegang peran besar bagi kinerja organisasi, untuk memberikan pertumbuhan hasil organisasi, meningkatkan efisiensi, serta meningkatkan kepuasannya pada masyarakat dimana membuat keputusan sumber daya manusia harus diambil dengan tepat.

Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) selaku struktural langsung dibawah Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan dan Lingkungan Hidup, serta memegang tanggung jawab langsung pada Lurah.

Penelitian ini dilakukan melalui adanya fenomena yang berkaitan langsung dengan kinerja para Petugas PPSU dimana perlu memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Untuk mengetahui kinerja Petugas PPSU Kelurahan Grogol Selatan, dapat dilihat dari tabel Pra riset kinerja dibawah ini :

Tabel 1. 1
Hasil Pra Riset Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)
Kelurahan Grogol Selatan Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden	Target
	Ya	Tidak		
1) Prestasi bapak/Ibu selama ini dinilai sudah diatas standart yang sudah ditentukan	48 %	52 %	50 Orang	100 %
2) Ketepatan waktu bapak/Ibu dalam penyelesaian tugas sudah tepat	46 %	54 %	50 Orang	100 %
3) Penugasan anda terhadap pekerjaan yang dihadapi selama ini sudah baik	56 %	44 %	50 Orang	100 %
4) Anda memiliki pengalaman yang luas terhadap bidang pekerjaan anda	66 %	34 %	50 Orang	100 %
5) Bapak/Ibu bekerja dengan mengutamakan tujuan organisasi	60 %	40 %	50 Orang	100 %

Sumber : Diolah oleh peneliti ,2021

Berdasarkan tabel Pra Riset Kinerja diatas dapat dilihat bahwa kinerja pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) kelurahan Grogol Selatan dari 5 pernyataan yang diberikan 2 diantaranya mendapat jawaban tidak diatas 50%. Pernyataan yang mendapat jawaban tidak diatas 50% yaitu nomer 1 yaitu Prestasi Kerja selama ini sudah diatas standart yang ditentukan dengan sebanyak 52% atau sebanyak 26 orang dari 50 responden menjawab tidak. Lalu pernyataan nomer 2 yaitu ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan sudah sesuai dengan waktu yang ditetapkan mendapat jawaban tidak sebanyak 54% atau sebanyak 27 dari 50 responden.

Berdasarkan hasil pra riset dari kinerja, penulis menemukan kendala yang sesuai dengan indikator kinerja, antara lain Kualitas Kerja dalam penyelesaian pekerjaan dirasa masih belum mencukup untuk menunjang dalam penyelesaian pekerjaan yang sebanding dengan waktu yang ditentukan. Masih rendahnya kuantitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yaitu ada beberapa tugas yang dihasilkan masih kurang optimal. Rendahnya tugas dan tanggun jawab yang diberikan sehingga akan menghambat kinerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Grogol Selatan.

Tabel 1. 2

**Hasil Pra Riset Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)
Kelurahan Grogol Selatan**

Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden	Target
	Ya	Tidak		
6) Pimpinan Bapak/Ibu tidak suka memaksakan kehendak.	36 %	64 %	50 Orang	100 %
7) Pemimpin sering berkoordinasi dengan Bapak/Ibu.	54 %	46 %	50 Orang	100 %
8) Pemimpin Bapak/Ibu selalu dapat menyelesaikan setiap konflik antar bawahan dengan baik.	34 %	66 %	50 Orang	100 %
9) Tugas Bapak/Ibu dinyatakan dengan jelas.	66 %	34 %	50 Orang	100 %
10) Bapak/Ibu Mempunyai banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat kepada pemimpin.	40 %	60 %	50 Orang	100 %

Sumber : Data diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, diperoleh 3 dari 5 pernyataan pra riset yang peneliti berikan kepada 50 responden, mayoritas memberikan jawaban tidak. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan yang ada pada Petugas PPSU Kelurahan Grogol Selatan mengindikasikan adanya permasalahan. Fenomena ini membuat peneliti semakin tertarik untuk meneliti apakah kepemimpinan memberi pengaruh besar pada kinerja didukung dengan penelitian dari Henifah (2018) dimana menjelaskan bahwasanya kepemimpinan mempengaruhi kinerjanya pegawai, sedangkan menurut Rahayau Saputri dan Nur Rahmah (2018) Andayani menyatakan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi

kinerja pegawai. Dengan adanya research gap ini peneliti ingin membuktikan apakah Kepemimpinan yang ada pada Petugas PPSU Kelurahan Grogol Selatan mendukung penelitian Henifah atau penelitian Rahayau Saputri dan Nur Rahmah.

Tabel 1. 3

**Hasil Pra Riset Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)
Kelurahan Grogol Selatan**

Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Responden	Target
	Ya	Tidak		
1. Suasana tempat bekerja sudah sangat nyaman.	50 %	50 %	50 Orang	100 %
2. Seluruh Pegawai memiliki hubungan yang harmonis.	52 %	48 %	50 Orang	100 %
3. Kekeluargaan yang terjalin antar pegawai sangat baik.	54 %	46 %	50 Orang	100 %
4. Peralatan yang digunakan masih layak dan dapat berfungsi dengan baik.	42 %	58 %	50 Orang	100 %
5. Kelengkapan yang disediakan oleh perusahaan sudah sangat cukup dalam menunjang pekerjaan.	32 %	68 %	50 Orang	100 %

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan pada tabel 1.3 diperoleh 2 dari 5 pernyataan pra riset yang peneliti berikan kepada 50 responden, mayoritas memberikan jawaban tidak. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja yang ada pada Petugas PPSU Kelurahan Grogol Selatan belum memberikan kenayamana dan situasi yang diinginkan oleh pegawai. Fenomena ini membuat peneliti semakin tertarik untuk meneliti apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerjanya pegawai didukung penelitian dari Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) dimana menjelaskan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan Yulita Silving Suawah (2018) menyatakan Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi kinerja

pegawai. Melalui adanya research gap ini penelitian ingin membuktikan apakah Lingkungan Kerja yang ada pada Petugas PPSU Kelurahan Grogol Selatan mendukung peneltian dari Siti Maisarah Hasibuan dan Saiful Bahri atau peneltian dari Yulita Silving Suawah.

Tabel 1. 4

Hasil Pra Riset Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)

Kelurahan Grogol Selatan

Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Responden	Target
	Ya	Tidak		
1. Bapak/Ibu merasa puas dengan gaji yang diterima.	40 %	60 %	50 Orang	100 %
2. Pembayaran gaji Bapak/Ibu selalu diberikan tepat waktu.	100 %	0 %	50 Orang	100 %
3. Bapak/Ibu merasa puas atas tunjangan asuransi yang telah diberikan.	68 %	32 %	50 Orang	100 %
4. Gaji yang diterima Bapak/Ibu sudah memenuhi kebutuhan Bapak/Ibu.	32 %	68 %	50 Orang	100 %
5. Ada pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi.	10 %	90 %	50 Orang	100 %

Sumber : Data dioleh peneliti, 2021

Berdasarkan pada tabel 1.4 diperoleh 3 dari 5 pernyataan pra riset yang peneliti berikan kepada 50 responden, mayoritas memberikan jawaban tidak. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya kompensasi yang diterima oleh para Petugas PPSU Kelurahan Grogol Selatan masih belum sesuai dengan harapan pegawai. Dimana pegawai merasa belum puas dengan gaji yang di terima, dan dirasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dan tidak adanya bonus untuk karyawan yang berprestasi. Fenomena ini membuat peneliti semakin tertarik untuk

meneliti apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai didukung dengan penelitian dari Polakitan (2016) dimana Kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan menurut Tanod Nanda Aromega (2019) Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya research gap ini penelitian ingin membuktikan apakah Kompensasi yang ada pada Petugas PPSU Kelurahan Grogol Selatan mendukung penelitian dari Polakitan atau penelitian dari Nanda Aromega.

Berdasarkan latar belakang serta masih terdapatnya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu, peneliti ingin membahas masalah tersebut melalui judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Grogol Selatan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang, diperoleh sejumlah rumusan masalah berupa;

1. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Grogol Selatan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Grogol Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Grogol Selatan?

4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Grogol Selatan?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan yang meliputi:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Grogol Selatan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Grogol Selatan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Grogol Selatan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Grogol Selatan.

2. Manfaat Penelitian.

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharap mampu memberikan kontribusi berupa manfaat yang meliputi:

a. Bagi Peneliti

Mampu memberikan manfaat selaku bahan pembelajaran serta bisa diimplementasikan dalam bidang manajemen, terutama pada manajemen SDM.

b. Bagi Institusi

Mampu menjadi saran ke lurah supaya nantinya menjadi bahan evaluasi terkait pada kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pembaca

Dapat menambah literatur serta melengkapi penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ada.

