

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelurahan Larangan Indah pusat kecamatan Larangan. Di kelurahan inilah sesungguhnya kampung larangan berasal. Kampung larangan yang dulunya merupakan kampung yang banyak larangan-larangannya, orang-orang tidak boleh berbicara sembarangan, tidak boleh yang berbuat tidak baik, orang yang tidak di kenal tidak boleh masuk kampung.

Kelurahan Larangan Indah merupakan salah satu kelurahan pemekaran dari kelurahan larangan utara pada tahun 1994. Dan terletak di sebelah selatan Wilayah Kecamatan Larangan. Sebagai milik pemerintah untuk melayani kebutuhan masyarakat Aspek Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting dalam mengeksekusi strategi-strategi yang di tetapkan sehingga kantor kelurahan memiliki keunggulan kompetitif yang akan mendongkrak peforma perusahaan. Karna sumber daya manusia merupakan elemen yang menjalankan strategi-strategi yang dibuat oleh perusahaan.

Kinerja Pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan efisien dan efektif. Dan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja merupakan hal

penting karena terbukti sangatlah bermanfaat, suatu perusahaan mengharapkan karyawan untuk bekerja dengan sangat baik sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki untuk menghasilkan kinerja yang bagus, tanpa adanya kinerja dari keseluruhan karyawan, maka keberhasilan mencapai tujuan akan sulit.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Pimpinan Kelurahan Larangan Indah. Diperoleh bahwa ada indikasi penurunan Kinerja pada karyawan tersebut .

Tabel 1.1
Hasil Pra-survey Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Larangan indah

Pernyataan	Hasil		
	Setuju	Tidak setuju	Jumlah sampel
1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	10	20	30
2. Saya berkerja sesuai SOP	15	15	30
3. Saya teliti dalam menyelesaikan tugas	9	21	30
4. Saya memahami pekerjaan yang saya kerjakan	5	25	30
5. Saya mampu hadir sesuai ketentuan yang berlaku.	11	19	30

Berdasarkan hasil hasil pra-survey Kinerja Pegawai, untuk Pernyataan Pertama “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”, Pegawai yang memilih setuju ada 10 orang, sedangkan yang memilih “tidak

setuju” lebih banyak yaitu ada 100 orang dari sampel pra-survey tersebut, peneliti menduga para pegawai kelurahan kurangnya efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk Pernyataan kedua. “Saya berkerja sesuai SOP” Pegawai yang “memilih setuju” ada 15 orang, dan pegawai yang memilih “tidak setuju” ada 15 orang. Dari sampel pra-survey tersebut, peneliti menduga bahwa pegawai kelurahan memiliki nilai sama dalam memenuhi SOP instansi, dimana setengah nya harus lebih diperhatikan dalam meningkatkan SOP.

Pernyataan ketiga “Saya teliti dalam menyelesaikan tugas”. Pegawai yang memilih setuju ada 9 orang dan juga yang memilih ”tidak setuju” ada 21 orang, dari sampel pra-survey tersebut, peneliti menduga kan untuk dapat menyelesaikan tugasnya.

Untuk pernyataan yang keempat “Saya memahami pekerjaan yang saya kerjakan”. Pegawai yang “memilih setuju“ ada 5 orang, dan yang memilih “tidak setuju” ada 25 orang. Dari sampel pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa pegawai rata2 belum memahami apa saja yang menjadi tanggung jawab mereka dalam berkerja.

Pernyataan kelima “Saya mampu hadir sesuai ketentuan yang berlaku”. Pegawai yang “memilih setuju” ada 11 orang, dan yang memilih “tidak setuju” ada 19 orang. Dari sampel pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa pegawai kelurahan larangan indah memiliki tingkat absensi yang kurang baik, pegawainya memiliki sifat kedisiplinan yang perlu di tingkatkan.

Berdasarkan hasil pra-survey Kinerja Pegawai menyeluruh, Peneliti menduga Pegawai kelurahan memiliki karakteristik yang berbeda, dalam segi hal mengerjakan tugas dari kelurahan tersebut, Hanya saja pegawai harus Agar bisa meningkatkan kinerjanya dan bisa memberikan hasil yang jauh lebih baik untuk kantor kelurahan tersebut.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja .

Menurut Rivai (2014:42) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi atau perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan serta mengendalikan perilaku orang lain demi tercapainya suatu tujuan.

Tabel 1.2

Hasil pra-survey Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Hasil		
	Setuju	Tidak setuju	Jumlah sampel
1. Adanya keterbukaan kepemimpinan Terhadap karyawan	10	20	30
2. Adanya Tanggung Jawab Kepemimpinan Terhadap karyawan	7	23	30
3. Keharmonisan Kepemimpinan Terhadap Karyawan	15	15	30
4. Adanya Kepercayaan dalam setiap pengambilan keputusan	14	16	30
5. Adanya Kekompakan antara Pemimpin dan Karyawan	12	18	30

Berdasarkan Hasil pra-survey Gaya Kepemimpinan, untuk pernyataan pertama yaitu “Adanya Keterbukaan pimpinan terhadap Pegawai yang “memilih setuju” ada 10orang, dan yang memilih “Tidak setuju” ada 20 orang, dari sampel pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa ketua kelurahan memiliki jarak kepada pegawianya.

Pernyataan yang kedua “Adanya tanggung jawab kepemimpinan terhadap karyawan” yang memilih “setuju” ada 7 orang, dan yang memilih “tidak setuju” ada 23 orang. Dari sampel pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa gaya pimpinan terhadap pegawai masih normal layaknya pimpinan dalam tanggung jawab pada kinerja pegawai, hanya saja ini penilaian dari perorangan pegawai kepada pimpinannya,

Pernyataan yang ketiga “Keharmonisan kepemimpinan terhadap pegawai”, yang memilih “setuju” ada 15 orang dan yang memilih “tidak setuju” ada 15 orang, Dari sampel pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa pimpinan memiliki sikap yang cuek dan kurang memiliki kedekatan dengan para pegawai.

Pernyataan keempat “Adanya Kepercayaan pimpinan terhadap karyawan”. Yang memilih “Setuju” ada 14 orang, dan yang memilih “tidak setuju” ada 16 orang. Dari hasil sampel pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa , tingkat kepercayaan pimpinan terhadap kinerja pegawai cukup kurang, dalam mengerjakan tugas pegawai merasakan kelancaran dalam berkomunikasi kepada pimpinannya.

Peryataan yang kelima “Adanya kekompakkan antara pemimpin dan pegawai”, yang memilih “Setuju” ada 12 orang, dan yang memilih “tidak setuj” ada 18 orang. Dari hasil sampel pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa memang pemimpin tersebut memiliki sifat yang kurang dekat terhadap pegawainya sendiri sehingga pegawainya memiliki rasa kecanggungan terhadap pimpinannya sendiri.

Berdasarkan hasil pra-survey Gaya Kepemimpinan menyeluruh bahwa Gaya kepemimpinan pada Kelurahan Larangan Indah. Secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Hal ini masih terdapat beberapa indikator mengenai Gaya kepemimpinan yang mendapat respon negative dari. Seperti kurangnya sikap harmonis pimpinan terhadap para staffnya, serta keterbukaan yang luas si pemimpin terhadap bawahannya sehingga

terjadinya kurang kekompakkan antara kepemimpinan dan pegawainya. Selain Gaya kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada kel. Larangan Indah.

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kinerja yang telah diberikan karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi merupakan jumlah paket finansial dan nonfinansial yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Gambar 1.3
Hasil Pra-survey Kompensasi

Pernyataan	Hasil		Jumlah sampel
	Setuju	Tidak setuju	
1. perusahaan mengadakan darmawisata untuk karyawan	20	10	30
2. perusahaan memberikan uang makan untuk karyawan	15	15	30
3. insetif yang diberikan perusahaan telah sesuai	7	23	20
4. Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman lamanya kerja karyawan	15	15	30
5. Gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban kerja	30	0	30

Berdasarkan Hasil pra-survey Kompensasi, untuk pernyataan pertama “Perusahaan mengadakan darmawisata untuk Pegawai” Pegawai yang memilih “setuju” ada 20 orang, dan yang memilih “tidak setuju” ada 10 orang. Dari sampel pra-survey peneliti menduga pihak kelurahan memang tidak mengadakan darmawisata untuk para pegawainya, terkecuali masing-masing pegawainya dan itu diluar dari program kelurahan tersebut.

Pernyataan yang kedua yaitu “kantor kelurahan memberi uang makan kepada pegawainya”. pegawai yang “memilih setuju” ada 15 orang, dan yang memilih “tidak setuju” ada 15 orang. Dari hasil pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa tidak adanya upah uang makan karena sudah ada di gaji pada setiap pegawainya.

Pernyataan ketiga “insentif yang diberikan telah sesuai”, pegawai yang “memilih setuju” ada 7 orang, sedangkan yang memilih “tidak setuju” ada 23 orang. Dari hasil pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa adanya insentif hanya kepada pegawai yang mencapai target dalam goals kinerja pada setiap tugas tertentu.

Pernyataan keempat “Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman lamanya kerja pegawai”. Pegawai yang “memilih setuju” ada 15 orang dan yang memilih “tidak setuju” ada 15 orang. Dari pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa untuk sistem penggajian pada kantor kelurahan hanya membedakan antara gaji Honorer dan yang sudah menjadi Pns berbeda.

Pernyataan kelima “Gaji Pokok yang diterima sesuai dengan beban kerja”. Pegawai yang “memilih setuju” ada 30 orang, sedangkan pegawai yang memilih “tidak setuju” ada 0 orang, dari sampel pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa pihak kantor memang menggaji sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil pra-survey menyeluruh Kompensasi bahwa Kompensasi pada Kelurahan Larangan Indah. Secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini masih terdapat beberapa indikator mengenai kompensasi yang mendapat respon negatif dari bawahan seperti, Pihak kelurahan tidak mengadakan parawisata untuk staf, kurangnya memberi uang makan kepada staf, dan tidak adanya insentif yang diberikan pihak atasan kepada seluruh staf tersebut. Selain kompensasi diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kelurahan Larangan Indah.

Lingkungan Kerja adalah menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Tabel 1.4

Hasil Pra-survey Lingkungan Kerja

Pernyataan	Hasil		
	Setuju	Tidak setuju	Jumlah sampel
1. penerangan cahaya di ruang kerja sudah memadai	15	15	30
2. Sirkulasi udara terasa nyaman saat beraktivitas	20	10	30
3. Terdapat Hubungan yang baik antar karyawan dengan atasan	10	20	30
4. hubungan baik dengan bawahan	15	15	30
5. keharmonisan antar rekan kerja	15	15	30

Berdasarkan Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja. Untuk pernyataan pertama “Penerangan cahaya di ruang kerja sudah memadai” untuk pegawai yang “memilih setuju” ada 15 orang, dan untuk yang memilih “tidak setuju” ada 15 orang. Dari sampel pra-survey tersebut peneliti menduga bahwa penerangan di kantor harus lebih di tingkatkan lagi kualitasnya.

Pernyataan kedua “Sirkulasi udara terasa nyaman saat beraktivitas”, pegawai yang “memilih setuju” ada 20 orang, sedangkan yang memilih “tidak setuju” ada 10 orang. Dari sampel pra-survey tersebut peneliti menduga tingkat sirkulasi udara pada kantor kelurahan sudah baik sehingga pegawai merasa nyaman pada ruang kerjanya.

Pernyataan ketiga “Terdapat kehangatan atasan dengan pegawainya”. Untuk pegawai yang “memilih setuju” ada 10 orang sedangkan untuk pegawai yang “tidak setuju” ada 20 orang. Pada hasil sampel pra-survey tersebut peneliti menduga

bahwa memang hubungan antar pimpinan dengan pegawainya tidak memiliki kedekatan, atau kurangnya sikap harmonis antara keduanya.

Pernyataan keempat “Hubungan baik dengan bawahan”. Untuk atasan yang “memilih setuju” ada 15, dan yang memilih “tidak setuju” ada 15 orang. Peneliti menduga bahwa sikap atasan yang begitu sulit untuk berkomunikasi diluar hal pekerjaan bersama dengan pegawainya. Pernyataan kelima “keharmonisan antar rekan kerja” pegawai yang “memilih setuju” ada 15 begitupun jumlah yang pegawai yang “tidak setuju:” ada 15 orang, pada sampel pra-survey tersebut peneliti mendua bahwa hubungan baik antar pegawai memang sangat baik, hanya saja mungkin balik lagi ke personal dalam menilai masing-masing karakter antar pegawai satu sama lain.

Berdasarkan hasil pra-survey menyeluruh Lingkungan kerja pada Kelurahan Larangan indah. Secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai Lingkungan kerja yang mendapat Respon kurang baik dari bawahan, seperti kurangnya penerangan cahaya yang memadai, sikulasi udara yang kurang nyaman, kurangnya kehangatan antar pimpinan dengan karyawan, dan kurangnya harmonis antar rekan kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya. yaitu penelitian yang dilakukan Muhammad Ivan Ardiansyah 2019. yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan

kinerja karyawannya, dan gaya kepemimpinan edukatif dengan memberikan ketrampilan dan cara kerja yang baik khususnya Nusantara Card Semesta. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Mandey *et al* (2015) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti yang dilakukan oleh Gogo ade Putra Irianto (2020), Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Anastasia Febbyani dan Ronnie Resdianto Masman 2018 temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diambil dari hasil peneliti dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel Berdasarkan Fenomena Masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN LARANGAN INDAH.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Larangan Indah?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Larangan Indah?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Larangan Indah?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Larangan Indah?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Larangan Indah
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Larangan Indah.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kelurahan Larangan Indah

- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kelurahan Larangan Indah

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumberdaya manusia

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dimasa mendatang.