

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era milenial seperti sekarang ini, Organisasi identik dengan individu ataupun sekelompok individu yang terstruktur dan sistematis yang tergabung dalam suatu sistem. Organisasi merupakan wadah untuk sekelompok individu untuk berinteraksi dalam wewenang tertentu. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja organisasi yang berguna untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan hasil yang memuaskan.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi atau lembaga. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena pemimpin dan pegawai merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumberdaya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan suatu lembaga/organisasi. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Dalam manajemen kinerja (Amstrong, 1994, dalam Surya Dharma, 2005) istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran – perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Dalam manajemen kinerja karyawan (Amstrong, 1994, dalam Surya Dharma (2005) kompetensi adalah apa yang dibawa seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya

adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang baik dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja kayawannya.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Tidak hanya itu, pembagian kerja menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan yang berguna untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil untuk organisasi yang dilaksanakan individu maupun kelompok. Pembagian kerja pada dasarnya mempermudah seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan juga memungkinkan setiap orang dapat mempelajari dan melatih keterampilan yang dimiliki sehingga akan menjadi ahli dan berpengalaman dalam bidangnya masing-masing.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber yang menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). (Hasibun Malayu S.P 2003) produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, defisnisi kerja mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda.

Dewan produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut (Umar Husein, 2002):

- a. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).
- c. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian targer yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua berkaitan dengan upaya

membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Kantor Rumah tahanan Negara kelas IIB Sukadana merupakan salah satu lembaga milik negara yang berada di Kabupaten Lampung Timur Propinsi Lampung yang dalam operasionalnya menuntut gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja pegawai yang baik untuk menghasilkan kinerja pegawai yang sesuai dengan capain lembaga yang diharapkan. Berikut adalah tabel data pencapai kinerja pegawai yang dari bulan januari sampai dengan desember 2020.

Tabel 1. Data kegiatan pimpinan dalam rangka penilaian kinerja pegawai di kantor Rumah Tahanan kelas IIB sukadana Lampung Timur.

No	Bulan	Jenis Kegiatan					
		Apel (Breaving)	Evaluasi Personal pegawai	Rapat Evaluasi Bulanan	Evaluasi Administrasi kantor	Penilaian kinerja/ pegawai	Sosialisasi program kerja
1	Januari	3	3	3			3
2	Februari	3	3	3			
3	Maret	3	3	3			
4	April	3	3	3			
5	Mei	3	3	3			
6	Juni	3	3	3	3	3	3
7	Juli	3	3	3			
8	Agustus	3	3	3			
9	September	3	3	3			
10	Oktober	3	3	3			
11	November	3	3	3			
12	Desember	3	3	3	3	3	3

Sumber: Data Kepegawain Rumah Tahanan Kelas IIB Sukadana Lampung Timur.

Tahun 2021

Kinerja Pegawai merupakan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, mencapai standar kerja, integritas Pegawai, loyalitas, kepribadian dan tanggung jawab. Sedangkan kondisi kinerja Pegawai pada Rumah Tahanan Negara kelas IIB Sukadana, telah terlihat adanya penurunan kinerja pegawai diantaranya menurunnya absensi pegawai yang tergambar dari tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Tingkat Absensi struktural Pegawai Rumah tahanan Negara kelas IIB Sukadana (dari 54 pegawai).

No	Bulan	Absensi			Jumlah tidak Hadir
		Sakit	Izin	Alpa	
1	Januari	2	1	1	4
2	Februari	3	1	-	4
3	Maret	2	1	1	4
4	April	3	2	-	5
5	Mei	2	2	1	5
6	Juni	2	2	1	5
7	Juli	3	2	-	5
8	Agustus	1	1	-	2
9	September	1	2	-	3
10	Oktober	2	2	-	4
11	November	1	2	1	4
12	Desember	4	4	1	9
	Jumlah	26	22	6	54

Sumber: Data Kepegawain Rumah Tahanan Kelas IIB Sukadana Lampung Timur Tahun 2021.

Dari angka absensi pegawai cukup tinggi setiap bulannya yang menunjukkan kurang efektif dan efisien kinerja dari pegawai Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan produktivitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara kelas IIB Sukadana Kabupaten Lampung Timur”**.

B. Identifikasi Masalah

Seperti yang telah diuraikan dari narasi tersebut bahwa gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya gaya kepemimpinan pemimpin di Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana Kabupaten Lampung Timur.
2. Belum optimalnya produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Rumah Tahanan Kelas IIB Sukadana Kabupaten Lampung Timur.
3. Tidak tercapainya target kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Rumah Tahanan Kelas IIB Sukadana Kabupaten Lampung Timur.

C. Perumusan Masalah

Sumberdaya Manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi. Tanpa SDM tidak mungkin suatu lembaga atau organisasi untuk meraih tujuan dan sasaran lembaga. Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan dalam menghadapi dan melayani pegawai atau bawahan yang kebiasanya berbeda setiap individu. Gaya kepemimpinan tersebut yang menentukan kemajuan dari suatu lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Peran pimpinan juga bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah tahanan negara kelas II B Sukadana Lampung Timur?
2. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah tahanan negara kelas II B Sukadana Lampung Timur?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah tahanan negara kelas II B Sukadana Lampung Timur?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian yang penulis lakukan memiliki tujuan, diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di rumah tahanan negara kelas II B Sukadana Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai di rumah tahanan negara kelas II B Sukadana Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruhnya gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah tahanan negara kelas II B Sukadana Lampung Timur.

E. Kegunaan Penelitian

Dalam kesempatan ini penulis mengharapkan adanya kegunaan dari hasil penelitian yang telah dilakukan baik bagi penulis pribadi, lembaga tempat penelitian ataupun bermanfaat untuk akademisi, yaitu :

1. Manfaat untuk penulis

Adapun manfaat yang diharapkan untuk penulis adalah mendapatkan pengalaman dan ilmu dalam memimpin suatu lembaga.

2. Manfaat untuk Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk lembaga dalam pembinaan oleh pimpinan dalam mengelola institusi dalam hal kinerja pegawai di lembaga tempat penelitian.

3. Manfaat Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan literatur yang bermanfaat bagi mahasiswa atau siapapun yang membacanya khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Sifat Penelitian | : Pengaruh |
| 2. Subjek yang diteliti | : Pegawai |
| 3. Objek Penelitian | : Gaya Kepemimpinan, Produktivitas kerja terhadap Kinerja Pegawai |
| 4. Tempat Penelitian | : Rumah Tahanan Negara Kelas B Sukadana |
| 5. Waktu Penelitian | : Tahun 2020/2021 |

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam proposal skripsi ini disajikan dalam 3 (tiga) bab, dan di setiap babnya terdapat sub bab. Sub bab sebagai perincian dari bab-bab tersebut. Maka sistematika pembahasan skripsinya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, kegunaan Penelitian, ruang lingkup, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : KAJIAN LITERATUR

Dalam bab ini dijelaskan mengenai beberapa teori-teori yang akan diteliti, memuat teori-teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, tinjauan

terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang terkait, model penelitian dan merupakan penjabaran dari kerangka teoritis yang terdapat pada usulan penelitian dan memuat materi-materi yang dikumpulkan dan dipilih dari berbagai sumber tertulis yang dipakai sebagai bahan acuan dalam pembahasan atas sebuah topik permasalahan yang dikumpulkan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini di kemukakan mengenai jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian serta metode penelitian yang meliputi operasionalisasi variabel dan sampel, teknik pengumpulan data baik penelitian lapangan maupun penelitian perpustakaan, serta alat analisis baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini telah ditemukan proses dari analisis deskriptif kuantitatif dan dijabarkan melalui interpretasi yang ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang semua ringkasan dari hasil analisis dan pembahasan yang sudah dijabarkan dalam bab sebelumnya serta memberikan solusi mengenai riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP