

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi (Oktarini, 2021). Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk mendorong perusahaan maju dan berkembang dalam persaingan dan perkembangan era modern saat ini. Sumber daya manusia merupakan tantangan bagi perusahaan karena keberhasilan atau kegagalan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Menurut (Syafriana, 2019) Dengan pengembangan manusia atau kepemimpinan yang baik, seorang pegawai dapat dengan mudah memenuhi dan memenuhi tuntutan tugasnya sekarang dan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami sumber daya tidak hanya sebagai karyawan, tetapi juga sebagai aset perusahaan yang dapat digunakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena jika perusahaan tidak memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan tidak mempromosikan karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lain seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang maksimal (Maulyan, 2019).

Motivasi adalah bentuk atau metode dimana manajer dapat mendukung dan membimbing karyawan mereka untuk menjadi lebih baik lagi (Nurjaya, 2021).

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong tentunya sangat dibutuhkan saat ini untuk melakukan suatu kegiatan (Hustia, 2020). Dalam pelaksanaannya, organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya, karena terdapat interaksi sosial yang sangat intens antara pengurus dan anggota, serta kepemimpinan dan lingkungan kerja pada hakekatnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena ketiga hal tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga kinerja karyawan tidak terganggu dan maksimal.

Lingkungan Kerja menurut Putra & Pasaribu (2022) lingkungan kerja adalah sesuatu di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugasnya, seperti: Suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan apakah alat-alat yang bersentuhan dengannya ramah lingkungan atau tidak. lingkungan kerja di mana karyawan bekerja, metode kerjanya, hasil pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Menurut (Ronald & Hotlin, 2019) lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan mengarah pada fakta bahwa kinerja karyawan akan memburuk dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan tugas yang diberikan tidak akan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, sehingga hasil dari sistem kerja yang diterapkan akan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya menyenangkan. lingkungan kerja akan memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan, sehingga

karyawan merasa puas dengan pencapaian kerjanya dan perusahaan pun mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja (Badrianto et al., 2022)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan (Lestary, 2017). Lingkungan kerja mampu membentuk hubungan kerja yang mengikat antara sumber daya manusia di lingkungannya sendiri. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam prestasi kerja (Suratman Hadi, 2019). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat meningkatkan kerjanya secara optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai dengan harapannya (Ronal & Hotlin, 2019).

Dengan bantuan pengukuran kinerja, kinerja manajemen dan unit organisasi yang dikelolanya dievaluasi (Nurhandayani, 2022). Karyawan dapat memaksimalkan kerjanya bila didukung oleh lingkungan kerja yang tepat. Meskipun lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun ketika lingkungan kerja tidak kondusif karena kurangnya fasilitas dan kurangnya komunikasi antara bawahan dan atasan, ketika lingkungan kerja tidak kondusif, karyawan merasa tidak nyaman dan tidak nyaman. mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya keseimbangan antara kedua hal tersebut, menurut Aurelie

A.W.Sasue, Olivia S. Nelwan (2021) menyatakan bahwa efisiensi merupakan alat untuk mengukur kemampuan kerja. Oleh karena itu beberapa perusahaan menetapkan pedoman atau aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tentunya demi kebaikan perusahaan. Kinerja karyawan perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan karyawan itu sendiri dan perusahaan (Sadat et al., 2020).

Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan adalah kantor Pemerintahan di daerah Jatimulya yang terletak di Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi Jawa Barat. Kelurahan Jatimulya dipimpin oleh Bapak Acep Abdi Eka Pradana, S.STP dan memiliki sekitar 53 karyawan. Kelurahan Jatimulya mempunyai jumlah penduduk sekitar 35.723 orang laki-laki, dan 35.413 orang perempuan yang ditotal mempunyai penduduk 71.136 jiwa. Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan (Mellyani et al., 2021). Kelurahan menjadi ujung tombak masyarakat yang membutuhkan pelayanan karena kelurahan tidak dapat dipisahkan dari masyarakat. Kelurahan ibarat organisasi pemerintah yang bekerja erat dan eksklusif dengan masyarakat menjadi ujung tombak keberhasilan pembangunan khususnya daerah otonom kota dimana Kelurahan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengarahannya pembangunan dan pelayanan. Dimaksudkan sebagai ujung tombak karena pengaduan langsung ditujukan kepada masyarakat (Luahambowo et al., 2022). Kelurahan merupakan organisasi yang

terus berkembang, yang juga mencerminkan tingginya penilaian masyarakat terhadap organisasi ini, yang mempengaruhi kualitas penilaian efektivitas masing-masing fungsi utama dalam hal pengembangan karir, kepangkatan dan status (Slamet Bambang Riono, 2020). Kantor Kelurahan Jatimulya punya barang dalam berbagai kondisi, ada yang masih bisa digunakan atau yang tidak dapat digunakan lagi, dari itu perlu adanya koreksi kepada pimpinan, fasilitas lingkungan kerja maupun kinerja karyawan tersebut. maka dari itu para karyawan harus didukung oleh pemimpin dan lingkungan kerja yang baik sehingga kinerja mereka akan lebih meningkat dari hari ke hari dan meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Fenomena yang terjadi tentang kinerja karyawan di Kelurahan Jatimulya adalah kurangnya ketepatan waktu pelayanan, maka dari itu Kelurahan Jatimulya mempunyai inovasi atau cara untuk mengetahui kinerja para pegawainya dengan menggunakan kotak saran sebagai salah satu cara bagi masyarakat untuk melaporkan jika ada hal-hal yang perlu diperbaiki di Kelurahan Jatimulya, setiap bulan Kelurahan Jatimulya membuka kotak saran untuk mengetahui saran dari masyarakat untuk kemajuan pelayanan pada Kelurahan Jatimulya, disetiap bulannya Kelurahan Jatimulya menemukan keluhan dimana tentang lamanya pelayanan yang ada di Kelurahan Jatimulya bahkan sampai harus menunggu 1 jam hanya menunggu foto untuk KTP. Berikut rincian tahun 2023 disetiap

bulannya masyarakat yang merasa tidak puas tentang ketepatan waktu pelayanan

Kelurahan Jatimulya :

Tabel 1.1 Jumlah Surat Saran

Bulan	Jumlah surat saran yang merasa tidak puas
Januari	23 surat
Februari	16 surat
Maret	33 surat
April	10 surat
Mei	15 surat
Juni	17 surat

Sumber: Data Kelurahan Jatimulya (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari banyaknya surat saran dari masyarakat dengan isi surat yang mengeluh tentang ketepatan waktu pelayanan yang cenderung terkesan selalu lama dalam pelayanan terhadap masyarakat yang ingin mengurus surat dan data diri mereka sebagai warga negara

Tabel 1.2 Data Kinerja Pada Karyawan

No.	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2018	96,44	B	Baik
2	2019	97,08	B+	Baik
3	2020	90,15	B	Baik
4	2021	83,79	C	Cukup
5	2022	71,83	C-	Cukup

Sumber : Data Kelurahan Jatimulya

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dari data kinerja karyawan 5 tahun terakhir dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan mengalami ketidakstabilan performa para karyawan, terlihat pada tahun 2018 mendapatkan nilai predikat B dengan angka 96,44. Lalu pada tahun 2019 mendapatkan nilai predikat B+ dengan angka 97,08. Pada tahun 2020 mendapatkan nilai predikat B dengan angka 90,15, sedangkan pada tahun 2021 mendapatkan nilai predikat C dengan angka 83,79. Dan terakhir pada tahun 2022 mendapatkan nilai predikat C- dengan angka 71,83. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada setiap tahunnya mengalami ketidakstabilan performa kinerja para pegawai.

Berdasarkan data hasil wawancara dengan bapak Aprizal Fadjri selaku sekretaris di Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan peneliti menemukan beberapa permasalahan yang ada ditempat tersebut, permasalahan yang pertama adalah permasalahan tentang gaya kepemimpinan, permasalahan tentang gaya kepemimpinan ini meliputi kurang tegasnya pemimpin dan kurangnya sanksi yang cukup membuat takut, berikut merupakan data jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran dan sanksi yang diberikan:

Tabel 1.3 Jenis Pelanggaran dan Hukuman

Tahun	Jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran	Jenis pelanggaran	Sanksi/hukuman yang diberikan
2021	6	Ketepatan waktu dan indisipliner	Hanya berupa teguran
2022	18	Ketepatan waktu dan indisipliner	Hanya berupa teguran
2023	29	Ketepatan waktu dan indisipliner	Hanya berupa teguran

Sumber : Data Kelurahan Jatimulya (2023)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya terdapat pelanggaran yang terjadi di Kelurahan Jatimulya dimana pada tahun 2021 terdapat 6 karyawan yang melakukan pelanggaran dengan jenis pelanggaran tidak tepat waktu untuk melaksanakan tugas yang diberikan, pada tahun 2022 terdapat 18 karyawan yang melakukan pelanggaran dengan jenis pelanggaran yang sama dan pada tahun 2023 terdapat terdapat 13 karyawan yang melakukan pelanggaran dengan jenis pelanggaran yang sama dan hanya mendapat teguran, di setiap tahunnya terdapat peningkatan jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa jika pemimpin memiliki ketegasan akan sanksi/hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran maka dapat dipastikan jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran akan mengalami penurunan, oleh karena itu pemimpin harus mempunyai ketegasan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran untuk mengatur pegawai yang melakukan tugasnya sebagaimana mestinya.

Permasalahan selanjutnya perlu adanya lingkungan kerja yang nyaman, karena karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan (Ronald & Hotlin, 2019). Berupa fasilitas yang memadai, di beberapa ruangan tempat para karyawan terdapat terlambatnya pemeliharaan terhadap fasilitas yang ada berupa *computer* yang sering kali mengalami gangguan yang menghambat pengerjaan bagi para pegawai, kipas angin yang sudah lama tidak dibersihkan, berikut jumlah fasilitas yang layak dan perlu pembaharuan di Kelurahan Jatimulya:

Tabel 1.4 Jumlah Fasilitas

Jenis fasilitas	Jumlah	Layak	Perlu pembaharuan/perlu perawatan
<i>Computer</i>	34	21	13
<i>Air Conditioner (AC)</i>	9	6	3
Mesin printer	4	3	1
Kipas angin	17	12	5

Sumber : Data Kelurahan Jatimulya (2023)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa data fasilitas yang ada di Kelurahan Jatimulya dimana *computer* yang ada berjumlah 34 dengan kelayakan 21 dan yang perlu pembaharuan sebanyak 13, selanjutnya *air conditioner (AC)* yang berjumlah 9 dengan kelayakan 6 unit dan yang perlu pembaharuan sebanyak 3 unit, mesin printer mempunyai jumlah 4 unit dengan kelayakan 3 unit dan yang perlu pembaharuan sebanyak 1 unit, dan yang terakhir kipas angin dengan jumlah 17 unit dengan kelayakan 12 unit dan yang perlu pembaharuan 5 unit, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa masih banyak fasilitas pendukung yang seharusnya

mampu membantu para karyawan namun disini fasilitas tersebut masih perlu pembaharuan dan perlu perawatan yang lebih.

Kurangnya sistem pemeliharaan, misalnya ketidakpatuhan terhadap kondisi lingkungan kerja, menyebabkan penurunan efisiensi kerja karyawan (Sumiatik et al., 2021). Hal-hal seperti itu tanpa disadari sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lagipula lingkungan kerja harus nyaman mungkin dan perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang artinya harus fasilitas dan jumlahnya. ditingkatkan agar lingkungan kerja tidak menurun. Kinerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Khusnah, 2020).

Menurut pernyataan diatas dari sekretaris Kelurahan Jatimulya dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada pada instansi tersebut mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh para petinggi untuk meningkatkan kedua hal tersebut karena menurut (Suratman Hadi, 2019). Dengan dukungan lingkungan kerja yang sesuai, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal, jika penurunan kinerja tersebut lambat laun membahayakan perusahaan dan berujung pada kebangkrutan perusahaan. Karyawan merasakan hal yang sama, meskipun setiap orang memiliki perasaan dan pemikiran yang berbeda. Oleh karena itu peneliti hanya ingin mengetahui permasalahan umum untuk meningkatkan kinerja pegawai, agar perusahaan atau instansi terkait setidaknya dapat memberikan solusi atas permasalahan yang

muncul (SSapitri, D., 2022). Sehingga karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya, karena kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Menurunnya kinerja berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putra & Pasaribu (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti Bimo menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pardede et al., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Bank Sumut Kcp Pulo Brayon Medan) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel independen yang lebih dominan dan sangat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. namun menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kusumayanti et al., 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan perlu peningkatan kenyamanan pada Pegawai dalam Lingkungan kerja. Pegawai merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah pada uraian diatas peneliti terdorong dan tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penjelasan yang telah dijabarkan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian diatas maka didapatkan manfaat penelitian sebagai berikut:

a. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan terapan, serta sebagai informasi bagi penelitian yang lebih lanjut dan juga sebagai bahan bacaan atau referensi bagi mahasiswa/i di perguruan tinggi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

b. Bagi instansi

Dengan melakukan penelitian ini penulis berharap dapat memberi masukan dan memberi manfaat bagi instansi khususnya pada Kelurahan Jatimulya Kelurahan Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan

c. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat digunakan oleh pembaca sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian lebih lanjut yang berkeinginan untuk meneliti tentang kelurahan jatimulya kecamatan tambun selatan

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan permasalahan diatas, permasalahan yang mencakup focus kajian yang begitu luas, untuk melakukan focus pada penelitian maka perlu adanya Batasan sehingga penelitian kali ini akan berfokus kepada “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kelurahan jatimulya kecamatan tambun selatan” dan Jumlah sampel yang dijadikan responden hanya sebesar 53 responden yang tercantum di struktur organisasi.

1.6 Sistem Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi telaah teori terkait pengertian gaya kepemimpinan, pengertian lingkungan kerja, pengertian kinerja karyawan dan membahas telaah empiris, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, serta metode analisis dan pengujian hipotesis

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil organisasi yang berupa sejarah dan struktur organisasi, hasil data dan pembahasan hasil data

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini terdapat pembahasan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan permasalahan yang telah diteliti dan juga dibahas pada penelitian skripsi ini

