

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintahan adalah sebuah organisasi yang merupakan wadah perpanjangan untuk membantu pemerintah memenuhi suara masyarakat atas kepentingan dan kesejahteraan sebagai seorang warga negara di dalam sebuah daerah. Dalam pemenuhan kebutuhan kesejahteraan di daerah/ Kota, tentu nya organisasi seperti Instansi pemerintahan ini memerlukan penggerak ide dan pelaksana sistem pembantu didalamnya yaitu Sumber daya manusia yang handal .

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu yang dikategorikan penting yang merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi, masing-masing sumber daya memiliki pengaruh yang akan mampu membawa organisasi untuk memenuhi visi dan misi perusahaan yang hendak di capai dikemudian hari. Akan tetapi seiring berjalannya waktu, nantinya Sumber daya manusia di organisasi akan mengalami perubahan secara langsung pada penerapan pola Kinerja karyawan nya, untuk itu selain sumber daya manusia yang handal juga perlu adanya peran kepemimpinan yang efektif dengan gaya kepemimpinan yang mampu membuat para karyawan atau sumber daya manusia lainnya di dalam organisasi untuk lebih termotivasi dalam bekerja, Yunus (2013).

Kepemimpinan menjadi penting untuk diperhatikan dalam organisasi sebagai unsur yang akan bertanggung jawab dalam mengambil

keputusan penentu atas kelangsungan dan perkembangan organisasi kedepannya. Sejalan dengan hal ini, sebaiknya organisasi melakukan pengoptimalan dengan memilih pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengelola dan mengambil kebijakan bagi kelangsungan perusahaan.

Sebuah artikel yang dikutip dari ([www.Tribun Manado.co.id](http://www.Tribun Manado.co.id)) menuliskan mengenai Gaya kepemimpinan yang memiliki dampak bagi kinerja karyawan.

Bahwa seorang pemimpin didalam perusahaan sangat penting untuk menentukan maju mundurnya suatu perusahaan dan hal tersebut juga bergantung dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut dalam proses mengatur dan mengarahi, serta memberikan pengaruh yang signifikan untuk dapat memastikan bahwa tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan efektif. Memberikan motivasi kerja pada bawahan, merupakan satu dari gaya kepemimpinan yang tergolong baik. Seorang pemimpin harus dapat membaurkan pengalaman, kepribadian, keahlian serta memberikan motivasi bagi karyawan, apabila karakteristik tersebut dapat diimplementasikan dengan baik maka pemimpin tersebut dapat dengan mudah diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Ivancevich dalam (Widyatmini, 2008)

Salah satu figure pemimpin yang patut dicontoh adalah Warren Bennis yang merupakan guru besar manajemen yang terkenal di dunia kepemimpinan modern, Warren merupakan sosok pendiri *Leadership Institute di University of Southern California* dan juga aktif sebagai konsultan dan pembicara mengenai

*leadership*. ia mengatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki modal diantaranya yaitu visi, kecakapan berkomunikasi, membangun kepercayaan, duplikasi, serta penyebaran diri melalui hal-hal yang positif. Kemudian pemikiran inilah yang dikembangkan oleh Warren hingga menjadikannya orang yang berpengaruh dalam bidang kepemimpinan. Selain dari hasil karyanya berupa buku-buku tentang kepemimpinan yang laku terjual di pasaran, Warren juga berhasil membuktikan teori kepemimpinan yang ia tuliskan dengan implementasi yang sebenarnya dan menjadikan kapabilitasnya sebagai seorang pemimpin dihargai oleh tokoh-tokoh besar dunia.

Gaya kepemimpinan yang buruk dan dianggap tidak efektif tidak akan mampu mempengaruhi perubahan karyawan dalam kinerjanya mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan atau manajemen puncak akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu seorang pemimpin yang menjadi ujung tombak pengarah kesuksesan sebuah perusahaan harus menyadari tugas dan tanggung jawabnya untuk mempengaruhi dan terus memberikan motivasi yang akan memberikan dampak besar dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu keunggulan yang harus terus di tingkatkan serta dipertahankan untuk perbaikan sebuah organisasi, karena keberhasilan dari gaya kepemimpinan yang baik saja tidak cukup untuk membawa organisasi ke pada kesuksesan apabila karyawan atau sumber daya manusia nya sendiri tidak mau merubah dan meningkatkan kinerjanya didalam bekerja. Kinerja yang baik dari karyawan nantinya secara otomatis akan menambah

kualitas (*HR Quality*) dari karyawan tersebut dan akan memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan pula. (Afrizal, 2014) Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk menentukan keberhasilan serta hidup dan matinya sebuah organisasi yang dijalankan.

Dalam berita yang dikeluarkan oleh ([www.okezone.com](http://www.okezone.com)) Okezone Reportase mengabarkan bahwa Kualitas SDM menjadi tantangan dalam menghadapi Revolusi Industri, Pengamat menilai bahwasanya meningkatkan Kualitas SDM (*HR Quality*) telah menjadi pekerjaan rumah pemerintah dalam mengimplementasi dan menjawab tantangan Industri, setelah sebelumnya telah diluncurkan roadmap implementasi industri yang dibuat sebagai antisipasi kecepatan perubahan pada industri saat ini, pemerintah diharapkan bisa meningkatkan kualitas SDM yang harus sesuai dengan kebutuhan industri. Untuk bisa merealisasikannya, maka dibutuhkan perbaikan kurikulum. Indonesia dinilai dapat bisa lebih unggul dengan tenaga kerja yang lebih produktif saat ini, dibandingkan dengan Eropa yang kekurangan tenaga kerja karena usia produktif baru didapat pada 2025-2030. Jadi hal ini membuat Indonesia menjadi potensi negara besar karena SDM nya produktif dan berkualitas.

Dalam bekerja, Karyawan dituntut untuk siap dan loyal terhadap tanggung jawab yang telah di percayakan oleh perusahaan. Karyawan perlu mempunyai aspek disiplin kerja yang baik dalam keharusan menjadi seorang pekerja. Disiplin Kerja adalah bentuk kegiatan yang menunjukkan suatu kesadaran seorang karyawan dalam mentaati norma-norma atau peraturan yang telah dibuat dalam

suatu perusahaan, organisasi / instansi pemerintah ataupun swasta tempat ia bekerja. Semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan di capainya.

Menurut (Sutrisno, 2010) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan ketepatan faktor waktu dan energy dari hal-hal yang dapat mengakibatkan pemborosan. Dalam tujuan organisasi yang lebih jauh kedisiplinan sangatlah dibutuhkan didalamnya untuk menjaga keefisiensian dengan mengontrol perilaku individu dalam kinerja tidak baiknya dalam kelompok dimana ia ditempatkan, disiplin kerja juga sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan kegiatan yang sejalan bersama tujuan didalam organisasi itu sendiri.

Seperti dilansir dari ([www.JawaPos.com](http://www.JawaPos.com)) Unit Kerja PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Badan Pengusahaan (BP) Batam meraih Investment Award 2018 oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Republik Indonesia. BP Batam meraih penghargaan 10 nominee penyelenggaraan PTSP terbaik dari kategori 115 penyelenggara pelayanan Kota/Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB)/ Kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Adanya penghargaan ini diakui merupakan hasil disiplin kerja dan dan tekad kuat sepenuh hati dari semua staff dan karyawan PTSP BP Batam dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat dan untuk terus memperbaiki serta meningkatkan kinerja setiap karyawan didalamnya. Hal ini menunjukkan bahwasanya benar disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar pada pencapaian tinggi prestasi kerja karyawan maupun organisasi.

Sesuai dengan kebutuhan perusahaan, selain mengharapkan faktor disiplin kerja bagi karyawan perusahaan juga membutuhkan faktor pendukung lain dalam memastikan prestasi kerja karyawannya dapat tercapai. Salah satu faktor yang paling mendukung untuk hal ini ialah diberikannya *Training* atau Pelatihan di dalam organisasi perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat lebih maju dalam menjalankan tugas tertentu sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dikuasainya.

Dikutip dari ([www.Kemenperin.go.id](http://www.Kemenperin.go.id)) Tentang Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pada pasal 1 butir 9, diterangkan bahwa “Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan dalam usaha memberikan, mendapatkan, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.

PT Adhya Tirta Batam sebagai salah satu perusahaan swasta besar di Kota Batam diketahui mendukung pengembangan kualitas karyawannya dengan membekali dan mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang bersifat *continue* (berkelanjutan) dan berkesinambungan agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya dalam menciptakan proses kerja yang profesional di lingkungan kerjanya. Informasi yang dituliskan ([Batampos.co.id](http://Batampos.co.id), 2018) Karyawan ATB diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu memahami perkembangan dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan untuk meningkatkan performa karyawan di bidang pelayanan pelanggan.

Dari uraian dan fenomena diatas membuat penulis tertarik dan berminat untuk melakukan penelitian dengan judul " **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi**

**Kinerja Organisasi pada Instansi Pemerintahan di Kota Batam ”**

### **1.1.1 Perumusan Masalah**

Berdasarkan analisa fenomena penelitian tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini dengan point-point sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi?
- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi?

## **1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.2.1 Tujuan Penelitian**

Mengenai tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah untuk memperoleh pendeskripsian beberapa analisa yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi
- b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi
- c. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi
- d. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi

### **1.2.2 Manfaat Penelitian**

Berdasar penelitian, adapun manfaat yang akan diperoleh diantaranya:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja bersama demi mencapai tujuan perusahaan. Dari Segi kepemimpinan, seorang pemimpin diharapkan dapat lebih cakap dalam berkomunikasi, membangun kepercayaan, serta mampu menyebarkan hal-hal yang positif kepada karyawan agar karyawannya dapat berperilaku serta berpikir kreatif. selanjutnya, dari segi individu karyawan dapat lebih aktif dan membangun untuk menciptakan inovasi SDM yang disiplin

serta berkualitas. Dari segi organisasi pembelajaran agar organisasi tersebut dapat bekerjasama dan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pengembangan karyawannya dengan memberikan pembekalan pelatihan yang dapat menciptakan inovasi tinggi dari karyawannya.

b. Bagi Akademik

Untuk menambah khasahan pengetahuan serta wawasan serta bentuk implementasi dari ilmu yang telah didapatkan dalam perkuliahan dalam bidang Manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang yang berkaitan dengan kinerja organisasi

### 1.3 Sistematika Pembahasan

Pada penyusunan skripsi ini, Peneliti membagi keseluruhan penulisan ini menjadi (5) lima bab, yang dirincikan sebagai berikut :

#### BAB I : PENDAHULUAN

Didalam bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang atau fenomena masalah yang terjadi di zaman ini, beserta ruang lingkup, tujuan dan manfaat penelitian

#### BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Didalam bab ini Penulis menjelaskan mengenai teori-teori, temuan, dan hasil penemuan sebelumnya serta informasi-informasi relevan yang berkaitan dan berhubungan sejenis dengan penelitian

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Didalam bab ini penulis menguraikan mengenai desain, metode, teknik pengumpulan data, serta rancangan yang digunakan dalam analisis penelitian

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang analisis data yang digunakan untuk meneliti permasalahan yang ada yang meliputi statistik deskriptif , uji validitas dan serta pembahasan.

### **BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

Didalam bab ini Penulis menguraikan hasil kesimpulan, rekomendasi, serta saran keseluruhan dari akhir penelitian ini untuk peneliti peneliti selanjutnya dikemudian hari.