

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Balai desa dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak di tentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Baik buruknya sebuah kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusianya.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Menurut Umam (2012:186) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Miner dalam Umam (2012:187) mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas.

Kinerja seseorang maupun kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Umam, 2012:270).

Kepemimpinan sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan

benar. Oleh karena itu kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stoner dalam Umar (2003:31) dimana kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Fahmi (2014:58) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan juga sebuah dorongan yang dilakukan pimpinan suatu organisasi terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Cara yang digunakan adalah dengan pemberian insentif. Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah atau yang biasa disebut gaji merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30).

Pada dasarnya ada dua jenis kompensasi yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah berupa gaji, insentif dan bonus, sementara kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, seperti tunjangan asuransi dan lain-lain. Gaji merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena gaji mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan

sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih tekun dan rajin dalam bekerja, begitu juga sebaliknya. Dapat diharapkan dengan tingkat gaji atau upah yang diperoleh dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang hal itu juga akan mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2002: 187), "Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut jurnal dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam sebuah organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan atau pegawai yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja

yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Hal tersebut di atas menjadikan topik yang berkenaan dengan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan sebuah organisasi. Lebih-lebih untuk menyongsong era liberalisasi tahun 2020, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha.

Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen organisasi, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan sebuah perusahaan tidak akan mungkin tercapai.

Sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat, Balai Desa Gedangan Kecamatan Gedangan yang merupakan organisasi pemerintahan harus memiliki Sumber daya manusia yang punya sikap kerja yang baik, yang bisa melayani masyarakat dengan baik. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai Balai Desa Gedangan Kecamatan Gedangan, maka dalam penelitian ini penulis memberi judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, GAJI, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI BALAI DESA GEDANGAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo ?
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo ?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo ?
5. Apakah kepemimpinan, gaji, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo.
2. Menganalisis pengaruh terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo.
3. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo.
5. Menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, gaji, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan organisasi dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan organisasi terutama mengenai hal-hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

2. Bagi Penulis

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.