

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi di organisasi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu instansi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan instansi.

Sumber daya manusia adalah orang - orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan organisasi.

Pada dasarnya organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Untuk itu, organisasi membutuhkan kerjasama dari berbagai sumber daya yang dimiliki untuk tumbuh menjadi kokoh, besar, bertahan, dan tangguh

menghadapi bermacam tantangan serta unggul dalam persaingan secara terus-menerus. Agar terjadi kerjasama maka diperlukan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mengelola sumber daya manusia, dimana setiap bagian mengerti dan penuh komitmen, intens menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta saling mendukung satu sama lain dalam memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

Tujuan organisasi dapat dicapai melalui peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada dengan peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk menciptakan prestasi yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Mangkunegara (2014:33) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait peningkatan prestasi kerja diperlukan suatu cara yang dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya adalah melalui

penerapan gaya kepemimpinan yang suportif, pemberian motivasi yang tepat, dan lingkungan kerja yang kondusif, karena dengan penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada dukungan terhadap karyawan, niscaya karyawan merasa tertuntut untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya, selanjutnya pemberian motivasi yang tepat dan memuaskan juga dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku karyawan untuk selalu berorientasi pada prestasi kerja yang memuaskan, demikian halnya kondisi lingkungan kerja yang kondusif juga berdampak pada sikap karyawan untuk selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2013:47).

Selanjutnya Nawawi (2013:351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar, artinya pemberian motivasi yang tepat dan layak akan menstimuli karyawan untuk selalu berorientasi pada prestasi. Demikian halnya factor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena lingkungan kerja yang kondusif dan supportif akan berdampak pada perilaku karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Nitisemito (2012:110) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti

temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, keaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur merupakan lembaga swadaya yang berkaitan dengan kebidanan. Dalam pencapaian prestasi kerja pegawai di lembaga ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, diantaranya adalah penerapan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan supportif, masih banyak pegawai yang kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karena lingkungan kerja di lembaga ini kurang kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topic tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur?

2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur?
5. Manakah diantara ketiga variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja) yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan secara serempak terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.
5. Untuk mengetahui pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai prestasi kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di Pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur sehingga diharapkan kinerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

3. Aspek Akademis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi dan menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.