

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semua instansi dan organisasi tentu akan menyelenggarakan program yang arahnya agar sebuah tujuan bisa tercapai. Diantara faktor yang dijadikan kriteria dalam pencapaian kelancaran tujuan sebuah instansi dan organisasi yaitu mengukur dan mengidentifikasi kinerja pegawai yang dimiliki. Organisasi sebagai sebuah kesatuan kompleks yang berupaya agar secara penuh SDM bisa dialokasikan dalam rangka mencapai sebuah tujuan. Jika sebuah organisasi bisa meraih tujuan yang sudah ditentukan, bisa disebut organisasi itu mempunyai efektivitas tinggi. Senada dengan perkembangan yang terjadi ada tuntutan bagi seluruh organisasi agar mampu bersaing dengan menyediakan pelayanan semaksimal mungkin, termasuk organisasi pemerintah. Pun dengan aparat pemerintah sebagai abdi pemerintah dan abdi masyarakat, ada tuntutan agar bisa menyediakan pelayanan paling baik untuk masyarakat sebab hal ini termasuk fungsi yang perlu dilaksanakan oleh pemerintah dengan tugas sebagai penyelenggara semua proses penyelenggaraan pembangunan untuk beragam sektor kehidupan termasuk dari tingkatan pusat sampai tingkatan daerah.

Tujuan yang dicapai organisasi sangatlah bergantung pada keefektifan dan kinerja para pegawai saat melaksanakan tugas. Secara umum, seluruh organisasi berharap para pegawainya bisa menjalankan tugas secara efisien, efektif, profesional dan produktif. Semuanya dimaksudkan supaya organisasi mempunyai SDM dengan kualitas baik dan berdaya saing tinggi, oleh karenanya akhirnya bisa

melahirkan kualitas pelayanan masyarakat selaras dengan yang diharapkan masyarakat.

Kinerja pegawai berdampak pada banyaknya kontribusi yang diberikan terhadap organisasi. Masing-masing pekerjaan mempunyai kriteria pekerjaan secara spesifik, ataupun dimensi kerja yang memberi identifikasi beragam elemen yang terpenting atas sebuah pekerjaan. Instansi ataupun organisasi harus tahu beragam kelebihan dan kelemahan pegawai sebagai landasan dalam perbaikan kelemahan dan memperkuat kelebihan demi pengembangan pegawai dan peningkatan produktifitas oleh karenanya perlu dioptimalkan kinerja pegawai untuk seluruh instansi sehingga tujuan instansi itu bisa tercapai. Karenanya secara periodik perlu dilaksanakan penilaian kinerja dengan orientasi pada masa depan dan masa lalu. Maksud penilaian disini yaitu agar diketahui apakah unjuk kerja dari pegawai telah mencapai standar kerja yang diinginkan atautkah belum. Kinerja sebagai jawaban atas keberhasilan tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

Kepemimpinan berarti upaya seseorang pemimpin memberi pengaruh terhadap perilaku bawahan, supaya bersedia menjalankan pekerjaan secara produktif dan bekerjasama agar tujuan organisasi bisa tercapai. Berdasar pengertian ini, bisa dilihat bahwa kepemimpinan sebagai unsur krusial dari manajemen, yang mana seseorang pemimpin perlu bisa memunculkan integrasi yang cocok dengan para bawahan tidak terkecuali terkait pembinaan kerjasama, mendorong dan mengarahkan gairah kerja para bawahan, memberi sikap dan mempengaruhi perilaku serta sikap kelompok dan individu, oleh karenanya melahirkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan yang diterapkan pemimpin.

Berhasil tidaknya seseorang pemimpin saat menggerakkan orang lain demi meraih tujuannya sangatlah menyesuaikan kewibawaan, sekaligus bagaimana

semangat pada diri atasan, kolega ataupun bawahan diciptakan oleh pemimpin itu peran kepemimpinan yang kurang saat pembinaan yang diberikan terhadap pegawai serta saat hendak memunculkan komunikasi secara harmonis, bisa mengakibatkan rendahnya tingkatan kinerja pegawai. Begitupun jika semangat pegawai kurang misalnya malas bekerja dan tidak disiplin bisa mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.

Tindakan seseorang pemimpin ialah dampak yang bisa memicu pengetahuan tersendiri yang bisa mempengaruhi keadaan psikologis bawahan, terdapat bawahan yang menyaksikan, meniru, dan melihat perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan oleh atasan saat menjalankan pekerjaan selaras dengan yang diharapkan. Jika perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan atasan dianggap sebagai sesuatu yang diinginkan bawahan, bisa berdampak dan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan secara lebih baik. Sebaliknya, jika atasan memperlihatkan perilaku yang tidak selaras dengan harapan karyawan bisa berdampak pada kinerja karyawan secara kurang baik. Karenanya, kepemimpinan termasuk faktor penting saat mengungkap arah bagi karyawan terlebih di masa kini, yang mana kompetisi mencakup banyak hal, sehingga diperlukan kepemimpinan yaitu pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan. Pemimpin disebut mampu memberi motivasi saat pemimpin mampu memunculkan kepercayaan diri karyawan saat melaksanakan tugas.

Motivasi yaitu daya penggerak yang diberikan dan bisa memunculkan gairah kerja individu supaya pekerjaan bisa dilaksanakannya dengan beragam upaya sehingga bisa dicapai kepuasan. Motivasi pun bermakna dorongan yang muncul pada diri individu dengan penuh kesadaran dalam melaksanakan sebuah tindakan yang mempunyai tujuan tertentu. Sementara pemberian motivasi oleh pemimpin

mampu mendatangkan dorongan, semangat dan inspirasi yang bisa membuat kinerja karyawan meningkat. Kegigihan karyawan juga mampu mengindikasikan motivasi individu, misalnya tindakan individu yang tetap ingin menjalankan pekerjaan meskipun terdapat halangan, masalah dan rintangan.

Pemberian motivasi terhadap karyawan pasti membawa tujuan yaitu membuat produktivitas kerja karyawan meningkat, meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan, memberi dorongan semangat karyawan, menjaga kestabilan dan loyalitas karyawan agar tetap bisa dipertahankan, membangun hubungan kerja dan suasana yang baik, membuat kesejahteraan karyawan meningkat dan menaikkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan dan tugas yang diamanatkan. Motivasi bagi karyawan dari pimpinan ini sangat penting agar kinerja karyawan bisa meningkat, pimpinan perlu memperhatikan karyawan secara baik, dan bersedia mendengar keluhan kesah karyawan dan mampu menghargai karyawan tersebut. Perhatian yang dimaksud yaitu penghargaan ataupun pujian atas kontribusi yang diberikan terhadap instansi ataupun dinas sehingga akan ada usaha lebih dalam rangka memunculkan kinerja sebaik mungkin.

Pegawai tidak mampu melaksanakan penyelesaian tugas secara baik. Artinya ada motivasi karyawan yang rendah saat menjalankan tupoksi yang dimiliki. Lalu disiplin pegawai yang rendah saat melaksanakan pemenuhan jam kerja, memperlihatkan motivasi pegawai yang rendah saat menjalankan kewajiban yang dimiliki sebagai pegawai. Selanjutnya pegawai kurang mempunyai kreativitas, inovasi dan improvisasi saat menjalankan pekerjaan. Kreatifitas pegawai yang rendah dan improvisasi serta inovasi yang kurang saat bekerja memberi gambaran motivasi pegawai yang rendah. Seharusnya pegawai harus memiliki inovasi,

improvisasi, dan kreatifitas yang tinggi saat bertugas bekerja oleh karenanya mampu menghasilkan kinerja dengan kualitas baik.

Disamping penjabaran diatas, lingkungan kerja tempat karyawan juga termasuk sesuatu yang penting demi peningkatan kinerja karyawan. Jika baik, lingkungan kerja mampu menjadi pendukung penyelenggaraan kerja oleh karenanya karyawan mampu membuat peningkatan kinerja sekaligus semangat bekerja. Jika kurang memadai lingkungan kerja bisa membuat penurunan motivasi dan prestasi kerja agar menjalankan pekerjaannya seoptimal mungkin.

Lingkungan kerja yang menyenangkan serta kondusif dengan hubungan yang terikat harmonis bersama rekan kerja, atasan, ataupun dengan bawahan, serta mendapat dukungan dari sarana dan prasarana yang cukup di tempat bekerja bisa berdampak terhadap pegawai secara positif, dengan demikian prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan.

Persoalan lingkungan kerja menjadi suatu permasalahan yang cukup signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tupoksinya terutama permasalahan sarana dan prasarana penunjang yang masih kurang, dan sarana yang adapun kondisinya kurang terawat karena persoalan pemeliharaan yang tidak dilakukan secara berkala. Seperti halnya komputer yang kurang mumpuni sehingga karyawan kurang cekatan untuk melaksanakan tupoksinya. Printer yang tersedia saat ini ada 2 buah dari 5 buah printer dengan kondisi yang tidak optimal karena kurangnya perawatan. Hal tersebut juga sangat mengganggu kinerja karyawan sehingga terkadang karyawan lain meminjam komputer orang lain untuk mencetak hasil kerjanya.

Berdasarkan latar belakangnya, penulis bermaksud menyelenggarakan penelitian yang judulnya : "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,

DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PAJAK DAERAH (BPKPD) KOTA SURABAYA”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Merujuk penjelasan sekaligus uraian yang sudah diungkap dari latar belakang terdapat permasalahan yang dirumuskan untuk penelitian ini yakni :

1. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dikantor BPKPD Kota Surabaya?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikantor BPKPD Kota Surabaya?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor BPKPD Kota Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan atas penelitian yang dilaksanakan yaitu :

- a. Guna mengetahui pengaruhnya kepemimpinan pada kinerja pegawai di kantor BPKPD Kota Surabaya
- b. Guna mengetahui pengaruhnya motivasi kerja pada kinerja pegawai di kantor BPKPD Kota Surabaya
- c. Guna mengetahui pengaruhnya lingkungan kerja pada kinerja pegawai di kantor BPKPD Kota Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Instansi Pemerintah**

Melalui adanya penelitian ini harapannya bisa dipakai menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait pengelolaan SDM termasuk

beragam kebijakan yang secara langsung berhubungan dengan aspek SDM dengan lebih baik.

#### **1.4.2 Bagi Perguruan Tinggi**

Terdapat harapan penelitian yang dilaksanakan bisa memberi tambahan referensi dan informasi sekaligus koleksi kepustakaan untuk seluruh pihak STIE Mahardhika Surabaya terutama di bidang manajemen.

#### **1.4.3 Bagi Penulis**

Penelitian ini bisa memberi tambahan pengetahuan sebagai penerapan ilmu yang sudah didapat di perkuliahan untuk dunia kerja dan sebagai persyaratan agar diperoleh gelar sarjana manajemen.