

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan ditingkatkan dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individu tersebut serta potensi yang ada. Salah satu sarana untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Seiring dengan semakin berkembangnya dunia dan ukuran keberhasilan atau prestasi suatu organisasi harus mempunyai produktivitas yang tinggi untuk dapat terus hidup dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi karena peran sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi dan prestasi kerja (Hasibuan, 2008: 67).

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sektor publik adalah terciptanya prestasi kerja pegawai. Bila prestasi kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, maka akan tercermin pada sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya. Prestasi kerja harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi agar tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari (Yusianto, 2012: 3).

Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Prestasi kerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2008: 68).

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda sesuai dengan kinerja masing-masing Pegawai. Peningkatan prestasi kerja merupakan sasaran utama dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2003: 86).

Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi kerja adalah semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi sebagai pencapaian tujuan-tujuan. Prestasi kerja terbagi dua jenis yaitu: Prestasi kerja tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan tersebut. Prestasi kerja kontekstual

memberikan sumbangan pada keefektipan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan psikologis (Mangkunegara, 2008: 72).

Tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai dipengaruhi dua hal utama, yaitu faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa yang meliputi kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasi, faktor lain yaitu kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja dan budaya kerja, gaya kepemimpinan. Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup (Jewell, 2008: 64).

Gaya kepemimpinan merupakan cara pendekatan untuk mengarahkan, mengimplementasikan rencana, dan memotivasi orang-orang yang ada dalam organisasi agar mampu bekerja dengan baik. gaya kepemimpinan dalam mengemban tugas sebagai pemimpin menjadi sorotan bagi setiap pegawai, pimpinan yang memiliki kedekatan dengan pegawai, respon terhadap setiap permasalahan, komunikatif, ramah dan bijaksana cenderung lebih disukai daripada pimpinan yang kurang simpati, kurang ramah, dan merasa berkuasa. Pimpinan yang dekat dengan bawahan cenderung mudah mempengaruhi bawahan, sehingga bila pimpinan menghendaki peningkatan disiplin, maka pegawai akan mengikuti apa yang diharapkan oleh pimpinan (As'ad, 2007: 36).

Demikian halnya dengan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi yang cenderung memiliki budaya disiplin, budaya tertib, bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas yang telah diberikan, secara otomatis akan membentuk perilaku

pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga hal tersebut dimungkinkan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sebaliknya organisasi yang memiliki kebiasaan buruk, tentunya berdampak buruk pula pada prestasi kerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja Sopiah (2008: 98).

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar, merupakan satuan kerja di Kabupaten Karanganyar, merupakan perangkat pemerintah daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui

Sekretariat Kabupaten Karanganyar, berdasarkan [Peraturan Daerah No 3 Tahun 2009](#) tentang Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar mempunyai tugas pokok memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.

Sesuai dengan tugas pokok tersebut, maka setiap pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Karanganyar, diwajibkan untuk memberikan contoh yang baik kepada pegawai lainnya, contoh yang baik tersebut seharusnya dapat ditunjukkan oleh seetiap pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Karanganyar. Namun permasalahan prestasi kerja pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Karanganyar hingga saat ini masih belum merata, dimana masih ada pegawai yang belum mampu menunjukkan prestasi yang baik, hal ini terlihat dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai yang belum seluruh pegawai mencapai nilai sangat baik.

Permasalahan tersebut perlu mendapat kajian dari semua pihak, dan kemungkinan berbagai penyebab yang mungkin berdampak pada permasalahan prestasi kerja tersebut, diantaranya, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Oleh sebab itu dalam penelitian ini akan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Untuk Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar**

Dengan diketahuinya kontribusi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai, maka dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### **2. Untuk Penulis**

Dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh melalui perkuliahan dengan mengamati praktek sumber daya manusia yang senyatanya di lapangan.

### 3. Untuk Peneliti lain

Untuk bahan rujukan dalam melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai.