

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas, Sadarmayanthi (2010: 260).

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010: 14), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan. Di dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan/jajaran, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja jajaran atau karyawan. Menurut Thoha (2010: 49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan atau jajaran untuk bekerja lebih giat dan semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan atau jajaran adalah disiplin kerja. Menurut Ardana, dkk (2011: 134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Haiman (dalam Nawawi 2006: 330) mengemukakan “disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima”. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan atau jajaran tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang akan merugikan organisasi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Dari uraian di atas penulis ingin menganalisa bagaimana pimpinan Polres Boyolali dalam memimpin para jajarannya, ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja, dan ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja bagi para jajarannya tersebut terhadap kinerja jajarannya Polres Boyolali.

Sehingga dari penjelasan di atas, penulis mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA JAJARAN POLRES BOYOLALI”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja jajarannya?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja jajarannya?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja jajarannya?

4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja jajarannya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja jajarannya.
2. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja jajarannya.
3. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja jajarannya.
4. Untuk menganalisa seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja jajarannya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Polres Boyolali.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.