

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh kegiatan lembaga. Meskipun terdapat banyak sarana, prasarana, dan sumber daya, namun lembaga tidak dapat berfungsi dengan sukses tanpa dukungan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan kunci terpenting yang harus diperhatikan dalam setiap kebutuhan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan lembaga tersebut.

Setiap instansi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai bukankah dapat dikatakan berhasil. Untuk menjaga kelangsungan operasional organisasi, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong pegawainya. Untuk mewujudkan pegawai yang kompeten diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan, karena dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu.

Nababan (2020) kualitas sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing. Sumber daya yang dimaksud ialah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, yaitu pegawai. Hutabarat (2019) mengemukakan bahwa dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk dengan kata lain faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja pegawai, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada instansi.

Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan pengamatan sementara, masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai target yang telah ditentukan oleh pimpinan belum dapat diselesaikan dengan baik. Kurangnya kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas, maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan pendidikan masing-masing pegawai dan juga harus sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mereka akan terasa lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Setiap pegawai memiliki kualitas dan kompetensi yang berbeda-beda. Untuk melihat kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai. Ketika kinerja pegawai semakin baik maka hasil pekerjaan dari para pegawai pula akan semakin meningkat.

Tabel 1.1

Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Unsur Penilaian Pekerjaan
1.	Orientasi Pelayanan
2.	Integritas
3.	Komitmen
4.	Disiplin
5.	Kerjasama
6.	Kepemimpinan

Sumber: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan, 2023

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat diketahui bahwa ada 6 unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, Kerjasama dan kepemimpinan.

Tabel 1.2
Nilai Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Nilai	Kata Sifat
1.	>91	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	<50	Sangat Kurang

Sumber: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan, 2023

Unsur-unsur pada Tabel 1.1 tersebut akan dicocokkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang selanjutnya diberi penilaian dengan Tabel 1.2.

Hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan masih kurang optimal karena masih berada dibawah rata-rata penilaian, hal ini ditunjukkan oleh adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, hasil kerja yang masih kurang sesuai dengan standar organisasi, adanya pegawai yang kurang memahami tugasnya, masih kurangnya kerjasama antara pegawai, adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, dan adanya pegawai yang kurang siap terhadap tugas baru. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang memiliki perilaku yang baik yang paham atas tugas dan tanggungjawabnya. Kurangnya prestasi kerja pegawai ini dapat juga ditandai dengan prestasi kerja pegawai, sebagaimana terlihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja PNS Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan Tahun 2020-2022

Kriteria	2020		2021		2022	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat baik	3	6	3	6	1	2
Baik	19	38	18	36	17	34
Cukup	28	56	29	58	31	62
Kurang	-	-	-	-	-	-

Kriteria	2020		2021		2022	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat kurang	-	-	-	-	-	-
Jumlah	50	100%	50	100%	50	100%

Sumber: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada capaian SKP yang mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2022, Dimana pada tahun 2020 kinerja pegawai yang berada pada kategori cukup sebanyak 28 pegawai atau (56%), tahun 2021 kategori cukup sebanyak 29 pegawai atau (56%) dan tahun 2022 sebanyak 31 pegawai atau (62%). Dari data tabel yang disajikan diatas setiap tahunnya jumlah penilaian kinerja pegawai yang mengalami penurunan terus bertambah di tahun 2020 sampai pada tahun 2022. Hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai baik PNS maupun Non PNS pada capaian kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan yang mengakibatkan tidak tercapainya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari tahun ke tahun

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Non PNS Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan Tahun 2020-2022

Kriteria	2020		2021		2022	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat baik	-	-	-	-	-	-
Baik	6	41	3	25	3	25
Cukup	6	59	9	75	9	75
Kurang	-	-	-	-	-	-
Sangat kurang	-	-	-	-	-	-
Jumlah	12	100%	12	100%	12	100%

Sumber: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diatas terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu penilaian kinerja Non PNS pada capaian SKP yang mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2022. Hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai baik PNS maupun Non PNS pada capaian kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan

Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan yang mengakibatkan tidak tercapainya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari tahun ke tahun.

Permasalahan lainnya terlihat dari target kerja karyawan, hal ini di tunjukan dengan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai target yang telah di tetapkan dalam SOP. Fenomena tersebut dapat di lihat pada tabel 1.5

Tabel 1.5
Target Kerja Pegawai

Jenis pekerjaan	Target kerja	Realisasi
Laporan kerja harian	15 menit sebelum jam pulang kerja	Di serahkan laporan esok harinya
Laporan kerja mingguan	Setiap hari sabtu	Di serahkan laporan hari senin/selasa
Laporan kerja bulanan	Tanggal 1 setiap bulan	Tanggal 6-8 setoran laporan

Sumber: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 terlihat bahwa pelaporan kerja rata-rata tidak sesuai realisasi, dimana laporan kerja harian yang seharusnya selesai 15 menit sebelum pulang namun diserahkan di esok harinya, dan laporan mingguan yang seharusnya selesai setiap hari sabtu di serahkan di hari senin atau selasa serta laporan bulanan yang seharusnya selesai setiap tanggal 1 namun realisasinya di tanggal 6-8.

Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Nababan (2020), menuliskan bahwa kinerja pegawai atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, disiplin, pelatihan pegawai, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional. Namun pada penelitian ini peneliti lebih berfokus pada faktor, lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Sedarmayanti (2019), suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dapat memberi dampak positif dan dapat membuat pegawai lebih berprestasi karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di perusahaan di mana pegawai tersebut bekerja. Hal ini

sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sari dan Karnadi (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Terdapat kesenjangan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Sudiarso (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Kamal (2019) menyimpulkan tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai lainnya diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan (Wibowo, 2020). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian Sudiarso (2020) dan Ilham (2019) dimana kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan hasil penelitian Ukan (2019) dimana kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya Kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu yang terpenting dalam membentuk kinerja. Kinerja akan muncul jika pemimpin mampu menjaga kenyamanan pegawainya di lingkungan kerja. Kenyamanan tersebut merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan pada unit kerja yang dipimpinnya. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Luna (2018), Indah (2019) dan Sugema (2020) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, namun berbeda dengan penelitian Andri (2019) dan Jaldi (2019) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Penelitian pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi secara simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan

4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari uraian berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat mendukung asumsi bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi merupakan hal yang penting untuk memotivasi agar terciptanya suatu kinerja yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan masukan dan merumuskan kebijakan-kebijakan atau proses pengambilan keputusan kaitannya dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi.

- b. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pemikiran dan memotivasi untuk melakukan hal yang terbaik bagi instansi / perusahaan salah satunya dengan meningkatkan kinerja.

- c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan tentang hal yang di teliti sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang teori yang di pelajari.