

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995).

Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras. Tiap-tiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi para karyawan akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka akan

mendorong terciptanya semangat kerja tinggi pada karyawan sehingga pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan kerusakan akan dapat dikurangi (Setyawan:2007).

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin, 2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini.

Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Sejalan dengan hal diatas, organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Dapat diketahui juga bahwa faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana yang disimpulkan dalam penelitian Yammarino *et al.* (1993) dalam Mariam (2009:10), yakni kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang di pimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Pemimpin mengembangkan dan

mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para menejer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi

Lembaga Pemasyarakatan (LP) II A Kota Gorontalo merupakan instansi publik yang berorientasi pada pelayanan dalam tatanan kehidupan nabi. Dalam acuan kerjanya, Lembaga Pemasyarakatan (LP) II A Kota Gorontalo menggunakan aset institusinya berupa sumberdaya (pegawai) instansi untuk lebih dapat mangetahui kebutuhan dan keinginan nabi seputar persoalan-persoalan yang menjadi kebutuhannya. Suatu pola Kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini adalah model

kepemimpinan yang diterapkan pada bagian Administrasi keamanan dan tata tertib, yang mana masih banyak menimbulkan persoalan-persoalan seputar internal pegawainya serta persoalan yang menyangkut keamanan dan ketertiban antar napi itu sendiri.

Berangkat dari permasalahan kepemimpinan diatas, permasalahan-permasalahan umum yang sering terjadi pada Lembaga Pemasyarakatan (LP) II A Gorontalo adalah dapat diurai antara lain: (1). kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh pegawai organisasi terkait dengan program-program yang akan dilaksanakan oleh LP terhadap pegawai lain (pada bidang yang beda) dan pada Napi, (2). Masih rendahnya kualitas pendelegasian tugas yang diberikan oleh pegawainya, sehingga tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, (3). Adanya pegawai yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini disebabkan karna masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan pertemuan baik yang sifatnya formal maupun informal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulus pimpinan/bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak. (4). Masih kurangnya pemahaman pegawai tentang Tugas, Pokok, dan Fungsi (TUPOKSI) kerjanya sehingga pegawai cenderung memilih-milih pekerjaan yang disukai. (5). Masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut, kiranya faktor kepemimpinan dapat menjadi acuan/ indikator utama dari ketidaksesuaian kinerja pegawai yang diharapkan. Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa Gaya kepemimpinan merupakan salah satu alasan yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai turun. Oleh sebab itu, pengelolaan atau pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan secara langsung juga dapat mensugesti pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan TUPOKSI masing-masing.

Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada terciptanya iklim kerja yang baik dan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan dalam memberikan pelayanan yang baik. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin menyusun suatu penelitian yang berjudul; *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan (LP) II A Kota Gorontalo"*

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya pendelegasian tugas yang tidak sesuai.
- 2) Kurangnya komunikasi yang terjalin yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.
- 3) Kurangnya kedisiplinan dan partisipasi pegawai dalam bekerja.

- 4) Adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dan kemampuan pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka Peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan (LP) II A Kota Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan (LP) II A Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, dan Kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang bersangkutan (Lembaga Pemasyarakatan Kota Gorontalo) dalam hubungannya dengan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumberdaya Manusia yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai, sehingga organisasi yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam pengambilan keputusan terhadap pengelolaan Sumberdaya Manusia pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kota Gorontalo.