

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi 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 organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kantor Dinas Perhubungan adalah salah satu kantor yang model dan kinerja tiap pegawai yang berbeda-beda sehingga dari perbedaan ini juga akan mempengaruhi kualitas organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Kantor Dinas Perhubungan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka keunggulan kantor ini secara keseluruhan akan meningkat sehingga kantor akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gorontalo juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan secara positif bagi keberhasilan suatu organisasi/kantor. Selanjutnya faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja para staf.

Melihat kondisi di atas faktor yang dipilih oleh peneliti dalam mengukur kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan adalah gaya kepemimpinan. Kinerja pegawai yang berbeda-beda, penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai serta kemampuan pimpinan mengarahkan bawahan untuk melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya merupakan hal-hal yang perlu dipertimbangkan bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dari berbagai gaya kepemimpinan, yang cocok dan sesuai dengan hal-hal tersebut adalah gaya kepemimpinan situasional. Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, (1996:193) gaya kepemimpinan situasional adalah suatu kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri, berhubungan

dengan tugas-tugas spesifik yang harus dilakukannya. Untuk itu dalam kerangka penelitian ini, peneliti memfokuskan kajiannya pada gaya kepemimpinan situasional.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat seseorang ingin berkinerja lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu; rendahnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu **“Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gorontalo?”**.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gorontalo ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti untuk:

- a) Memperluas pengetahuan peneliti dalam masalah manajemen sumber daya manusia.
- b) Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang didapat dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada dilapangan, dan untuk lebih memahami serta memperluas tentang manajemen
- c) Menjadi referensi bagi penelitian- penelitian berikutnya yang relevan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b) Kegunaan penelitian bagi lembaga pendidikan adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kinerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

c) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.