

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya yang mampu mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat maupun tuntutan zaman. Maka dari itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga serta dikembangkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan sebaiknya memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Menurut Noe (dalam kasmir, 2016:6) bahwa sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap, kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Mengelola Sumber Daya Manusia sebaiknya dilakukan sesuai dengan kaidah kemanusiaan, mengingat manusia memiliki perasaan dan merupakan harta berharga yang ada pada sebuah organisasi. Perlakuan yang manusiawi berdampak positif pada aktifitas perusahaan, tidak hanya laba yang meningkat namun citra perusahaan dan kesejahteraan juga akan meningkat karena kinerja karyawannya yang semakin baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja berdampak jelas pada kelangsungan hidup perusahaan, karena karyawan dengan kinerja yang baik mampu memberikan kontribusi melalui suatu hasil kerja nyata dan terukur yang pada akhirnya mampu mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Mangkunegara (2017:171)

mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah point penting dalam kemajuan instansi, semakin meningkatnya kinerja pegawai maka akan semakin penting dalam kemajuan instansi, semakin meningkatnya kinerja pegawai maka akan semakin cepat tercapainya tujuan instansi. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka instansi akan memperoleh keuntungan. Oleh sebab itu instansi perlu terus menjaga agar kinerja pegawai dapat meningkat dari waktu ke waktu. Jika pegawai yang dipekerjakan tidak memiliki kinerja yang baik, maka akan merugikan instansi tersebut. Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo merupakan organisasi di lingkungan pemerintah provinsi Gorontalo. Sejak dibentuk, dinas ini melakukan penilaian kinerja pegawai yang dapat dilihat pada capaian kinerja pegawai (skp). Data awal yang diperoleh dari lokasi penelitian menunjukkan bahwa pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo kinerja pegawai masih ada yang tidak mencapai target bahkan tidak dapat mempertahankan kinerja atau mengalami penurunan kinerja, hal ini dapat dilihat dari data realisasi capaian sasaran kinerja pegawai (SKP) tahun 2019-2020 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Realisasi Capaian Sasaran Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo Tahun 2019-2020

No	Indikator kinerja	Target	Realisasi Tahun	
			2019	2020
1	Pengadministrasian data UMKM	100%	87,67%	87,67%
2	Analisis pengembangan usaha Agro industry	100%	100%	88,00%
3	Pengawasan barang dan/atau jasa	100%	86,11%	86,79%
4	Pelaksana seksi IKSAK	100%	86,67%	86,71%
5	Industri pangan dan farniture	100%	90,33%	90,33%
6	Pelaksana	100%	89,67%	89,67%

Sumber: Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo 2020

Berdasarkan tabel capaian sasaran kinerja pegawai, pada tahun 2019-2020 dapat dilihat masih banyak indikator kinerja pegawai yang belum mencapai target bahkan pada tahun 2020 masih ada terjadi penurunan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang peduli terhadap peningkatan kualitas pengelolaan kinerja, sehingga pegawai tidak dapat meningkatkan kinerja bahkan tidak dapat mempertahankan kinerja mereka.

Kinerja pegawai mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan atasannya, Regina (dalam Christin, 2019:760). Dengan adanya penurunan kinerja pegawai pada tahun 2020, mengindikasikan bahwa peran kepala dinas selaku pemimpin sangat dibutuhkan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perhatian kepada bawahannya, agar mereka merasa dihargai dalam bekerja, sehingga mereka termotivasi dan bersemangat untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu juga memberikan kesempatan para bawahan untuk memberikan masukan atau ide dalam pengambilan keputusan dan memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Seorang pemimpin bukan hanya memberikan tugas kepada para bawahannya tetapi juga perlu memperhatikan hubungan dan dukungan serta motivasi kepada bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan partisipatif.

Menurut Hasibuan (dalam Lestari, 2020:2) gaya kepemimpinan partisipatif adalah cara seorang pemimpin menciptakan keserasian antara pekerjaan dan karyawan dalam bekerja, sehingga keserasian tersebut menimbulkan loyalitasnya karyawan tersebut pada perusahaan. Selanjutnya Andre Setiawan (dalam Astinatria, 2020:47) gaya kepemimpinan partisipatif adalah pendelegasian wewenang tersentralisasi, keputusan pemimpin yang melibatkan opini dari bawahan, komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah, berorientasi pada hubungan, asumsi pada karyawan dapat bekerja sama dengan bermoral, perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan pegawai.

Selain peran seorang pemimpin, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan dan tidak boleh dikesampingkan. Mangkunegara (2016:173) mendefinisikan

lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik seorang perseorangan maupun kelompok. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai sebagaimana pendapat Putra (dalam Heriyanti, 2021:920) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berdampak besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Perhatian terhadap lingkungan kerja suatu perusahaan sangatlah penting karena berguna membantu kelancaran suatu perusahaan. Selanjutnya beberapa peneliti juga telah mengungkapkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Lestari, 2020: 1-16, Insan & Yuniawan, 2016:1-13).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo”**.

1.2. Identifikasi masalah

Dilihat dari latar belakang masalah yang dikemukakan maka, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Ada beberapa sasaran kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo yang tidak mencapai target pada tahun 2019-2020 .
2. Terjadi penurunan kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo pada tahun 2020

3. Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo tidak dapat mempertahankan kinerja mereka.

1.3. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah ke dalam beberapa pertanyaan, sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo?
2. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo ?
3. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo?

1.4. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

1.5. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang dalam konteks permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber pada pembelajaran materi-materi pengelolaan sumber daya manusia, kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti, Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan
- b. Bagi organisasi/perusahaan, Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh dari gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi masyarakat umum, Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja,

serta dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.