

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan sebuah instansi tidak bisa terlepas dari kinerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) merupakan sebuah perguruan tinggi negeri yang sudah terakreditasi unggul. Dalam pencapaian akreditasi unggul tersebut, tentunya juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang baik di Undiksha. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Purnamawati, 2016a).

Salah satu biro yang ada di Undiksha adalah biro Akademik, Kemahasiswaan, Perencanaan, dan Kerjasama (AKPK). Biro AKPK ini memiliki mempunyai tugas melaksanakan pelayanan di bidang akademik, kemahasiswaan dan alumni, serta urusan perencanaan dan kerja sama di lingkungan Undiksha. Tugas di biro ini sangat penting dan dibutuhkan pegawai yang terampil di bidangnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di biro AKPK Undiksha, secara umum kinerja pegawai di tempat ini sudah baik. Namun, ada beberapa pegawai yang terlihat bekerja kurang maksimal. Hal tersebut terlihat dari: 1) masih adanya pegawai yang tidak ada di tempat kerja di saat jam bekerja, 2) masih adanya pegawai yang bekerja kurang baik dalam penyelesaian tugas-tugasnya, 3) masih adanya pegawai yang sulit diajak bekerjasama dalam menyelesaikan tugas, dan 4) masih adanya pegawai yang menyelesaikan tugas tidak tepat pada waktunya.

Hasil observasi di atas, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di biro AKPK Undiksha perlu ditingkatkan lagi agar mampu memberikan pelayanan prima kepada Civitas Undiksha. Adapun berbagai faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja di biro AKPK Undiksha adalah: 1) Gaya Kepemimpinan, 2) Motivasi Kerja, 3) Iklim Kerja, dan 4) Kepuasan Kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Halim, 2020; Jamil, 2021; Nurjaya, 2020; Tulhusna, Lusiana, 2020), pada penelitian mereka dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin, maka akan dibarengi dengan semakin baiknya kinerja pegawai. Seorang pemimpin diharapkan untuk bisa memimpin dengan arif dan bijaksana, tegas, dan mampu mengayomi seluruh bawahannya.

Thoha (1995) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah melakukan usaha dalam menyelaraskan antara orang yang mempengaruhi dengan orang yang dipengaruhi karena kedua pihak tersebut memegang peranan penting di dalam pencapaian sebuah tujuan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bergantung pada tingkat kematangan dan kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting dapat terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat

kematangan bawahan. Pemimpin yang cerdas, jujur, dan bijaksana sangat diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah instansi (Yuniarta, 2020).

Faktor selanjutnya yang diprediksi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Pernyataan ini diperkuat dengan sudah adanya penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh (Jamil, 2021; Nurjaya, 2020). Dalam penelitian mereka sudah dibuktikan motivasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, sehingga tercapai kepuasan dalam bekerja (Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, 2019; Hasibuan, 2005; Mangkunegara, 2017). Selanjutnya menurut Purnamawati (2016b), motivasi merupakan dorongan dan arahan perilaku. Motivasi kerja merupakan faktor penunjang dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan menunjukkan kinerja yang terbaiknya. Pegawai tersebut tentunya akan selalu bersemangat dalam bekerja dan tidak mudah menyerah dalam menerima tugas-tugas berat yang dibebankan kepadanya.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor selanjutnya diprediksi mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim kerja. Iklim kerja keadaan atau suasana tempat bekerja pegawai. Iklim kerja diprediksi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sudah dibuktikan dari penelitian terdahulu, yakni penelitian yang dilakukan oleh (Gracia, 2021; Riansah, 2019). Pada penelitian mereka berdua sudah dibuktikan bahwa iklim kerja memberikan

kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahkan pada penelitian (Riansah, 2019) diungkapkan bahwa kontribusinya sampai 64%. Hal ini mengindikasikan kontribusi yang tinggi iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

Iklim kerja merupakan suasana kerja di tempat bekerja dengan ditandai dari adanya tindakan-tindakan, tradisi-tradisi dan pelaksanaan kerja dari personalia tersebut yang dilandasi rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Pendapat ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Agustini, (2010) yang mengungkapkan bahwa iklim kerja merupakan suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang di dalam tempat kerjanya, iklim kerja terbentuk dari hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Selanjutnya Wirawan (2007:121) menyatakan bahwa iklim kerja merupakan kualitas internal tempat kerja atau organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota, sehingga mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan sebagai karakteristik organisasi.

Faktor terakhir yang diprediksi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Hal ini sudah dibuktikan dari penelitian terdahulu, yakni penelitian yang dilakukan oleh (Arifianto, 2018; Maryani, 2018). Dalam penelitian mereka dinyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya Handoko (2001:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal senada juga diungkapkan oleh Luthans (2006:243) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti merasa perlu melaksanakan penelitian pada pegawai di lingkungan biro AKPK Undiksha, guna memberikan gambaran secara empirik terhadap kinerja pegawai, sehingga para pegawai dapat merefleksi dirinya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, selama ini memang belum pernah diadakannya penelitian sejenis di biro AKPK Undiksha. Oleh karena itu pada penelitian ini akan meneliti tentang Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan AKPK Undiksha.

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

- 1) Masih adanya pegawai yang tidak ada di tempat kerja di saat jam bekerja.
- 2) Masih adanya pegawai yang bekerja kurang baik dalam penyelesaian tugas-tugasnya.
- 3) Masih adanya pegawai yang sulit diajak bekerjasama dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Masih adanya pegawai yang menyelesaikan tugas tidak tepat pada waktunya.

- 5) Belum diketahuinya seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha.
- 6) Belum diketahuinya seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha.
- 7) Belum diketahuinya seberapa besar kontribusi iklim kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha.
- 8) Belum diketahuinya seberapa besar kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat permasalahan yang terjadi cukup beragam, sehingga pada penelitian ini difokuskan untuk mengkaji tentang Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan AKPK Undiksha.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha?
- 2) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha?
- 3) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha?

- 4) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha?
- 5) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha?

1.5 Tujuan Penelitian

Merujuk rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha.
- 2) Untuk menganalisis kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha.
- 3) Untuk menganalisis kontribusi iklim kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha.
- 4) Untuk menganalisis kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha.
- 5) Untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan AKPK Undiksha secara simultan.

1.6 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan tentang manajemen instansi terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim kerja, dan kepuasan kerja yang nantinya mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

- 1) Bagi Pegawai Biro AKPK Undiksha, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan tentang kinerjanya selama ini, sehingga nantinya dapat merefleksi diri agar bisa menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi.
- 2) Bagi pimpinan diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk memilih dan memilah gaya kepemimpinan yang baik untuk diterapkan, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara maksimal.
- 3) Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan rujukan atau referensi dalam mengembangkan penelitian-penelitian lainnya.