

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan, Instansi atau lembaga terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan dibidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh, Kasmir (2019).

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam lembaga. Karena sebagai Salah satu elemen dalam suatu lembaga, bahkan manajemen SDM tidak dapat dipisahkan dari bidang manajemen lainnya untuk mencapai tujuan lembaga. Dalam suatu lembaga SDM merupakan elemen paling strategik, harus kita akui dan diterima oleh pihak manajemen. Agar tercapai tujuan lembaga, lembaga tersebut harus mempunyai SDM yang berkualitas serta memiliki kemampuan pengelolaan yang baik dan tepat terhadap kinerja karyawannya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan lembaga. Agar pengelolaan tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, maka upaya yang dilakukan salah satunya yakni memiliki pemimpin yang baik dalam menjalankan satu sistem kepemimpinan yang dapat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya bagaimana kinerja karyawan. Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala dalam sebuah lembaga ialah sulitnya untuk dapat membangun sumber daya manusia (SDM) yang hebat, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi. Pada saat ini bawaslu provinsi sumatera selatan

khususnya pada bawaslu kabupaten atau kota di Sumatera Selatan kekurangan sumber daya manusia, dikarenakan ada surat edaran dari sekretaris jenderal bawaslu Republik Indonesia tahun 2020 dimana bawaslu provinsi dan seluruh bawaslu kabupaten atau kota dilarang memberhentikan dan mengganti staf yang terdaftar di bawaslu. Contohnya pada saat ini tenaga kerja di bawaslu kota Palembang hanya 6 orang dimana seharusnya ada 12 orang, dikarenakan beberapa staf teknis yang mengundurkan diri dari bawaslu kota Palembang, sehingga bawaslu kota Palembang sangat kekurangan sumber daya manusia. Faktor sulitnya memiliki sumber daya manusia yang hebat ini tak terlepas pula karena minimnya jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh para pemimpin di setiap divisi-divisi terkait di dalam sebuah lembaga. Oleh karena itu di dalam sebuah lembaga seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh dalam keberlangsungan lembaga tersebut lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin.

Setiap pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinannya harus mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang sedang terjadi. Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya tersendiri dalam memimpin lembaganya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif serta dapat mempengaruhi perilaku karyawannya, agar mengikuti seluruh arahan yang diberikan. Saat ini bawaslu adalah badan yang permanen dimana setiap 5 tahun akan ada seleksi pemilihan komisioner atau pimpinan di lembaga, oleh karena itu setiap 5 tahun pasti akan berganti kepemimpinan dengan karakteristik, dan cara dalam memimpin pastinya berbeda. Bersangkutan pula dengan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan yang saat ini sedang berkembang maka dibutuhkan pula pemimpin untuk menggerakkan roda lembaga, agar lembaga dapat berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya. Kepemimpinan di Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan masih terus dalam tahap

evaluasi. Dikarenakan semakin dekatnya masa pemilihan umum sehingga membutuhkan pemimpin yang mampu menjalin hubungan baik dengan pegawainya, gaya kepemimpinan di Bawaslu Provinsi menganut gaya otoriter dimana gaya kepemimpinan yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, selalu menggantungkan kepada kekuasaan formalnya dan juga menganut gaya bebas atau masa bodo, tipe ini menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab dan cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang – orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik – baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang – orang yang dipimpinnya.

Pada akhirnya, tidak ada pengganti manusia, untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting, dan manajemen dan administrasi yang tepat dari sumber daya ini sangat penting. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah tempat kerja. Memiliki lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk kesuksesan seseorang. Untuk memiliki pengaruh positif pada kinerja seseorang, lingkungan tempat kerja

harus dipertimbangkan. Lokasi kerja yang memberikan kenyamanan lebih akan menimbulkan rasa sejahtera pada karyawan.

Ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di lingkungan kerja. Orang akan merasa lebih baik tentang diri mereka dan pekerjaan mereka jika mereka bekerja di tempat kerja yang sehat dan aman. Sebagai hasil dari pengurangan ketidakhadiran karena hari libur yang lebih sedikit, peningkatan produktivitas, kualitas yang lebih baik dan biaya medis dan asuransi yang lebih rendah, kompensasi pekerja yang lebih rendah dan pembayaran langsung, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar, keuntungan lingkungan kerja yang sehat dan aman akan diperoleh selain rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih tinggi karena peningkatan citra perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan suasana yang aman, nyaman, akomodatif, dan menyenangkan dalam bekerja. Di tempat kerja, karyawan akan lebih produktif karena mereka akan betah di sana. Pada kantor bawaslu provinsi Sumatera selatan saat ini untuk lingkungan kerja secara fisik banyak meja yang sudah tidak layak, kursi yang kurang nyaman dan juga untuk kenyamanan ruangan ada beberapa ruangan suhu udara, pencahayaan yang kurang terang, ruangan yang lembab, dan aroma ruangan yang tidak nyaman. Secara non fisik juga menjadi faktor lingkungan kerja, pada saat ini di bawaslu Provinsi Sumatera Selatan sering terjadi hubungan rekan kerja yang kurang baik terjadi beda pendapat dan juga saling iri sehingga kondisi ini akan mempengaruhi produktivitas kinerja.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum (pemilu) di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah di Provinsi/Kabupaten/Kota. Pada saat ini sudah memasuki tahapan pemilu, Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) adalah lembaga penyelenggara

Pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bawaslu diatur dalam bab IV Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum. Selanjutnya kelembagaan pengawas Pemilu dikuatkan melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dengan dibentuknya sebuah lembaga tetap yang dinamakan Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu). Bawaslu mempunyai peran yang penting dalam rangka sebagai pengawal Pemilu sesuai dengan yang diamanatkan di dalam Undang-Undang tentang Penyelenggaraan Pemilu, disebutkan bahwa fungsi Pengawas Pemilu yang dijabarkan dalam tugas, wewenang dan kewajiban Pengawas Pemilu.

Tugas akan dilakukan dengan benar, tepat waktu, dan para pekerja akan puas. Banyak teori telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan, dan ini diperkuat dan ditingkatkan oleh fakta bahwa ada banyak jenis lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik. Unsur kinerja meliputi pengaruh internal dan eksternal, menurut Timple dilansir Mangkunegara (2017). Hal-hal yang memengaruhi kesuksesan seseorang di tempat kerja dikenal sebagai faktor eksternal. Karakteristik lingkungan kerja memiliki efek langsung pada kinerja karyawan, yang sangat terkait dengan proses pencapaian tujuan bisnis. Dalam hal apakah seseorang dapat berfungsi pada tingkat yang tinggi atau tidak, motivasi, kepuasan kerja, dan tingkat stres adalah faktor-faktornya.

Dari survey dan wawancara yang dilakukan penulis ke beberapa staf pada Kantor Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan bahwa kondisi kinerja karyawan dapat dikatakan masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal yang belum optimal seperti kuantitas hasil kerja dan kedisiplinan pegawai. Kuantitas hasil kerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan dikatakan belum memenuhi syarat dikarenakan pembagian tugas yang dilakukan terhadap

pegawai masih belum merata. Hal ini terjadi karena kepemimpinan yang belum sesuai standar. Sehingga mempengaruhi kinerja pegawainya, oleh karna itu menyimpulkan bahwa kuantitas menurun dan secara kualitas kinerja pegawai bermasalah dapat dilihat dari adanya pegawai yang menunda pekerjaan sehingga selalu terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang diberikan.

Pada riset yang dilakukan oleh Yandra dan Sri (2020), memyatakan bahwa Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.

Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuli et al (2018) , Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Bondowoso.

Dan berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja. Berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa masalah yang timbul ialah kepemimpinan yang ditunjukkan Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga berdampak kurang maksimalnya kinerja pegawai. Sehubungan dengan hal itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terhadap Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan judul penelitian **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan?
3. Bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan objek Pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

1. Manfaat Akademis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama kajian tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi dalam mengambil keputusan dan sebagai sumbangan pemikiran bagi lembaga dalam memperbaiki kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan

