

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk hidup yang paling sempurna karena memiliki akal pikir diantara makhluk hidup yang lainnya. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak bisa melaksanakan aktivitasnya, artinya manusia itu sangat dibutuhkan. Di era globalisasi ini sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah organisasi. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan pegawai dalam organisasi, (Mukminin, dkk, 2019).

Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, supaya pemimpin dan pegawai mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Selain itu, suatu organisasi pasti menginginkan keberhasilan, untuk mendapatkan keberhasilan ini membutuhkan kinerja pegawai yang baik, oleh karena itu organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Harapan organisasi yaitu mendapat kinerja pegawai yang maksimal, untuk itu organisasi harus tahu faktor apa saja yang dapat meningkatkan dan mencapai tujuan organisasi. Jika pemeliharaan sumber daya manusia kurang diperhatikan, maka semangat kerja dan loyalitas pekerja akan menurun (Ajabar, 2020).

Kinerja sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu organisasi dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Sebagai langkah untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai pendekatan yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi, terutama dalam lingkungan birokrasi pemerintahan. Salah satu pendekatan tersebut adalah penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk mengarahkan, memotivasi, serta membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Apriyanto (2020) menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan situasional dan kemampuan mendengarkan masukan bawahannya secara selektif untuk mencapai efektivitas kepemimpinan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya mencerminkan cara pemimpin memimpin, tetapi juga adaptasi terhadap dinamika internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha, kinerja yang maksimal juga didukung oleh

fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Selain gaya kepemimpinan yang baik, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Busro (2020) Budaya organisasi merujuk pada pandangan umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi terkait dengan sistem nilai yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Sistem nilai ini memiliki pengaruh terhadap tindakan dan perilaku anggota organisasi, dan menjadi faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Jadi budaya organisasi akan mempengaruhi bagaimana cara seorang pegawai mengartikan dan melaksanakan peraturan atau program kerja. Jika atasan atau pimpinan mengartikan peraturan atau program kerja dalam bentuk datang dan pulang sesuai dengan jamnya, melaksanakan anggaran sesuai dengan yang telah disepakati, dan contoh positif lainnya, maka bawahan kemungkinan besar akan mengartikan dengan cara yang sama pula. Beberapa peristiwa yang sudah terjadi dan sering adalah adanya budaya organisasi yang disebabkan karena kesalahpahaman akibat minimnya informasi dan komunikasi antara pimpinan dan pegawai tentang pekerjaan mana yang harus didahulukan.

Secara realistis Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai, karena persepsi pemimpin organisasi ataupun pegawai tentang dampak budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi tersebut sebagai tekanan yang kuat untuk

kemajuan organisasi. Hal ini mengikuti survei oleh Mardiani & Sepdiana (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Almaududi et al. (2021) Kinerja mencerminkan hasil dari pelaksanaan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, Kurnia dan Sitorus (2022) mengartikan kinerja pegawai sebagai kemampuan individu untuk mencapai tujuan kerja dengan efisien, menciptakan hasil optimal dengan pengorbanan yang minimal. Dengan memastikan kinerja pegawai yang optimal, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan layanan kepada masyarakat, dan mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih baik.

Kinerja pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan, jabatan, atau peranan mereka di organisasi adalah kegiatan yang paling sering dinilai oleh suatu organisasi. karena kinerja pegawai akan memengaruhi jumlah kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Meningkatkan kinerja organisasi berfokus pada peningkatan kinerja individu dan kelompok. kinerja pegawai adalah bagaimana sebuah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sejalan dengan itu, Sedarmayanti Adiyadnya (2022) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, serta persyaratan atribut yang disepakati.

Pegawai Negeri Sipil yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu abdi negara dan abdi masyarakat dituntut menjadi pioneer disegala bidang, mempunyai kualitas, dedikasi, dan etos kerja yang tinggi. Terdapat beberapa faktor yang dibutuhkan oleh ASN agar bisa mendorong dan memotivasi semangat kerjanya serta dapat menyelesaikan tugas dan kewajibanya secara efektif dan efisien untuk mencapai *good governance*.

Pemerintah sebagai organisasi sektor publik, menyadari akan pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai visi, dan misi organisasi. Terlihat dari meningkat atau menurunnya kinerja ASN. Faktor kinerja merupakan masalah penting bagi organisasi.

Kinerja yang bagus diperlukan dalam setiap kerjasama ASN dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi.

Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling penting dalam kesuksesan sebuah organisasi; di sisi lain, mereka juga manusia yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan. Fakta ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola secara efisien dan produktif. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk memperhatikan pemeliharaan hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen. Tingkat motivasi pegawai yang rendah dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif terhadap

kinerja organisasi dari waktu ke waktu; sedangkan pegawai yang termotivasi cenderung lebih efektif daripada pegawai yang tidak termotivasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi.

Kantor Kecamatan Banyuasin I merupakan Organisasi Pemerintah di Kecamatan Banyuasin I yang mempunyai tugas pokok melayani masyarakat baik dalam bidang pelayanan umum, ketentraman dan ketertiban umum, kesejahteraan sosial, pemberdayaan masyarakat desa, ekonomi dan pembangunan, serta pada bidang tata pemerintahan. Kantor Kecamatan Banyuasin I menuntut disiplin kerja pegawainya berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan yang ditetapkan tersebut menunjang kelancaran kinerja pegawai.

Salah satu bentuk nyata dari penerapan gaya kepemimpinan dalam organisasi Kecamatan Banyuasin I dapat dilihat dari cara seorang pemimpin mengevaluasi dan menanggapi permasalahan kedisiplinan pegawai, khususnya terkait kehadiran dan ketepatan waktu. Di lingkungan organisasi pemerintahan, pemimpin atau camat sering kali menjadi aktor kunci dalam pembentukan budaya kerja disiplin. Gaya kepemimpinan tercermin dalam sikap dan langkah-langkah yang diambil oleh pemimpin saat menghadapi pegawai yang tidak menunjukkan disiplin kerja yang baik.

Sebagai contoh, ketika terjadi pelanggaran kedisiplinan seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, atau kebiasaan pulang sebelum waktunya, seorang pemimpin yang memiliki orientasi pembinaan biasanya tidak langsung memberikan sanksi berat, melainkan memulai dengan pendekatan persuasif. Langkah awal yang umum dilakukan adalah memberikan teguran secara lisan, disertai dengan

dialog atau pertanyaan untuk menggali alasan di balik perilaku tidak disiplin tersebut. Langkah ini menunjukkan bahwa pemimpin berusaha memahami situasi pegawai sebelum mengambil tindakan lebih lanjut. Namun, apabila setelah diberikan teguran lisan pegawai tetap menunjukkan sikap yang sama dan tidak ada perubahan perilaku, maka pemimpin akan meningkatkan bentuk tindakannya ke arah administratif, seperti mengeluarkan Surat Peringatan Pertama (SP1). Pendekatan bertahap ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang situasional dan transaksional, di mana pemimpin menyesuaikan respons berdasarkan tingkat pelanggaran dan perkembangan sikap pegawai. Fenomena ini menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Banyuasin I bukan hanya berkaitan dengan cara memimpin secara umum, tetapi juga tercermin dari cara pemimpin menanggapi pelanggaran disiplin dan menegakkan aturan dengan pendekatan yang terstruktur, bertahap, dan berorientasi pada pembentukan perilaku pegawai yang lebih baik.

Salah satu fenomena budaya organisasi yang sering terjadi di Organisasi Pemerintahan adalah budaya kerja yang cenderung mentoleransi terhadap pelanggaran ringan, terutama terkait disiplin dan tanggung jawab. Misalnya, keterlambatan datang ke kantor atau ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas sering kali tidak dianggap sebagai pelanggaran serius, baik oleh pegawai itu sendiri maupun oleh rekan kerja lainnya. Dalam praktiknya, pelanggaran semacam ini justru dianggap biasa dan dibiarkan begitu saja, sehingga secara perlahan membentuk pola pikir kelompok bahwa ketidaktepatan waktu adalah hal yang lumrah.

Fenomena lainnya adalah budaya saling menunggu arahan, di mana pegawai lebih sering menunggu instruksi dari atasan ketimbang menunjukkan inisiatif atau bertindak proaktif. Hal ini menunjukkan kuatnya budaya organisasi yang menempatkan pimpinan sebagai pusat keputusan, sementara pegawai cenderung menghindari tanggung jawab di luar tugas rutinnya. Situasi ini berpotensi menghambat efektivitas pelayanan publik, karena kurangnya respons cepat terhadap kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka peneliti tertarik meneliti lebih lanjut untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banyuasin I dengan judul :

**“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI ASN KANTOR
KECAMATAN BANYUASIN I.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Banyuasin I ?
2. Bagaimana Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Banyuasin I ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. **Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Banyuasin I.**
2. **Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Banyuasin I.**

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi Instansi (Kantor Kecamatan)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan efektivitas kerja di lingkungan kantor kecamatan. Secara khusus, manfaatnya antara lain

1. Memberikan informasi empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ASN, yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan internal.
2. Menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan instansi dalam menentukan pendekatan kepemimpinan yang tepat serta penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja.
3. Membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif melalui pembentukan budaya kerja yang positif dan selaras dengan visi-misi instansi.

1.4.2 Manfaat bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini memberikan berbagai manfaat, antara lain:

1. Menambah wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai teori-teori manajemen, khususnya terkait kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.
2. Mengembangkan kemampuan berpikir kritis, analitis, serta keterampilan dalam menyusun karya ilmiah secara sistematis dan metodologis.
3. Memberikan pengalaman langsung dalam melakukan penelitian lapangan, termasuk dalam hal pengumpulan data, analisis statistik, dan interpretasi hasil penelitian.
4. Menjadi salah satu bentuk kontribusi akademik peneliti dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor pemerintahan.

1.4.3 Manfaat bagi universitas

Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi institusi perguruan tinggi tempat peneliti menempuh pendidikan, di antaranya:

1. Menambah referensi ilmiah yang dapat dimanfaatkan oleh sivitas akademika, baik mahasiswa maupun dosen, dalam kegiatan akademik dan penelitian lanjutan.

2. Mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya dalam aspek penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Meningkatkan citra dan reputasi universitas melalui keterlibatan mahasiswa dalam penelitian yang relevan dengan isu-isu nyata di masyarakat dan pemerintahan.
4. Membuka peluang kerja sama antara perguruan tinggi dan instansi pemerintahan dalam bentuk pengembangan sumber daya manusia, pelatihan, maupun kajian kebijakan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memandu penelitian ini, penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada Analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN Kantor Kecamatan Banyuasin I.

1.6 Sistematika Penelitian

Dalam proses penelitiannya ini sistematika penulisan dibagi ke dalam lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut :

• BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

• **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang penjabaran teori dengan pokok permasalahan yang dipilih dan akan dijadikan sebagai landasan teori dalam penulisan skripsi ini. Bab ini juga memaparkan penelitian terdahulu yang mendorong untuk pembuatan penelitian selanjutnya, serta akan dijelaskan tentang kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

• **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan penjelasan tentang lokasi dan obyek penelitian, populasi dan sample, jenis dan sumber data, serta metode analisis data yang digunakan untuk mengelola data.

• **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

• **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian tersebut.