

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang didirikan oleh seseorang, sekelompok orang atau badan lainnya pada prosesnya melakukan suatu kegiatan melakukan guna memenuhi kebutuhan manusia. Kegiatan tersebut dilakukan untuk memperoleh keuntungan dengan menggabungkan berbagai faktor yaitu; manusia, alam dan modal

Kondisi saat ini dihadapkan dengan persaingan yang semakin kompetitif dan dinamis, sehingga mendorong organisasi untuk mampu beradaptasi dan terus berkembang. Salah satu aspek yang penting dalam mengeksekusi strategi-strategi yang ditetapkan organisasi dalam menghadapi kondisi tersebut agar mendongkrak performa organisasi adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus di kelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan. Sumber daya manusia merupakan sumber yang mengarahkan, mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas yang tinggi. Berhasil tidaknya organisasi dalam memajukan

bisnisnya akan diketahui dari kemampuan mengelola sumber daya manusianya. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yang memadai, sehingga dapat meringankan dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Tingkat keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, dengan demikian organisasi akan terus menerus mengupayakan agar kinerja pegawainya semakin meningkat. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2012:9) mendefinisikan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Gomes (2013:118) mendefinisikan kinerja pegawai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas. Sedangkan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:7) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pada kenyataannya tidak setiap pegawai memiliki kinerja tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, masih rendahnya kedisiplinan pegawai dalam kehadiran, pelaksanaan pekerjaan pegawai cenderung mengalami keterlambatan dari waktu yang telah ditentukan, serta minimnya rasa tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut menjadi

perhatian dalam program perbaikan, evaluasi serta mencari solusi agar kinerja menjadi lebih baik.

Oleh karena itu, bagi organisasi yang mengandalkan tingkat kinerja dalam mencapai tujuannya, dituntut untuk mampu mengoptimalkan beberapa pendekatan dan strategi yang digunakan sehingga target yang ditentukan dapat tercapai. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan ialah melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan mampu meningkatkan kinerja pegawai

Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Thoha (2012:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan

meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Beberapa permasalahan gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin terhadap bawahannya berdampak pada kinerja pegawai, antara lain; pimpinan jarang memberikan teguran maupun sanksi baik secara lisan maupun tertulis, rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap penyelesaian tugas kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya, serta pimpinan cenderung memerintah tanpa memperhatikan kondisi pegawainya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima pegawai, maka pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi.

Organisasi dituntut dapat beradaptasi dan bergerak cepat dalam menyikapi perubahan yang semakin kompetitif saat ini. Perubahan dalam struktur organisasi dalam merespon kondisi tersebut, diharapkan mampu memberikan dampak pada pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor pendukung agar tercapainya kinerja pegawai yang maksimal.

Menurut R.Wayne Monday (2012:243) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Edwin B. Fillipo (2012.243) menyatakan pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai

hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seorang. Sedangkan Mangkunegara (2012:77) menyatakan pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi.

Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai di mulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga organisasi/perusahaan menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan.

Munculnya fenomena yang diakibatkan tidak maksimalnya penerapan pengembangan karir dalam suatu organisasi, antara lain; ketentuan pengembangan karir pegawai masih didasarkan pada senioritas, kenaikan golongan jabatan dilakukan berdasarkan lamanya waktu kerja pegawai, serta minimnya pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pegawai. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir dalam suatu organisasi.

Demikian sebaliknya, diterapkannya program pengembangan karir berupa kenaikan jabatan, kenaikan gaji, dan pendidikan yang bertujuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai, terkadang masih ada pegawai yang kinerjanya belum efektif dan tidak mau diikutkan dalam promosi kenaikan jabatan dan tidak menginginkan kenaikan jabatan atau jabatan yang lebih tinggi, pegawai tersebut lebih memilih untuk menjalankan jabatan yang didapatkannya saat ini.

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan sebagaimana yang peneliti paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Rendahnya kedisiplinan pegawai dalam kehadiran.
- b. Pelaksanaan pekerjaan pegawai cenderung mengalami keterlambatan dari waktu yang telah di tentukan.
- c. Minimnya rasa tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- d. Pimpinan jarang memberikan teguran maupun sanksi baik secara lisan maupun tertulis.
- e. Rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap penyelesaian tugas kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- f. Pimpinan cenderung memerintah tanpa memperhatikan kondisi pegawainya.
- g. Ketentuan pengembangan karir pegawai masih didasarkan pada senioritas.
- h. Kenaikan golongan jabatan dilakukan berdasarkan lamanya waktu kerja pegawai.
- i. Minimnya pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pegawai.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi pada masalah: Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran berupa saran atau masukan yang bermanfaat di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti.
- c. Sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.