

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta akan senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tenaga kerja memegang peranan utama setiap usaha pengadaan barang atau jasa. Sebab pada hakekatnya, produksi dan teknologi adalah hasil kerja manusia juga.

Memasuki era perubahan yang serba cepat dan persaingan yang sangat ketat, dimana persaingan antar perusahaan, dinas/instansi yang terjadi bukan lagi merupakan persaingan antar gedung dan bukan pula persaingan diantara mesin dan peralatannya atau bukan pula persaingan antar modal, melainkan persaingan antar personil. Dinas/instansi harus lebih memperhatikan dan menghargai sumber daya manusia, karena mereka adalah salah satu asset utama di dinas/instansi. Oleh karena itu, sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan dinas/instansi dalam mencapai tujuan.

Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai

tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, 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 dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan. Atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus

diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Robbins (2016:47) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan.

Balai Pengembangan Perbibitan Ternak Domba dan Kambing Margawati (BPPTDK) merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas di Lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat yang mempunyai

tugas pokok melaksanakan kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang tertentu di bidang pengembangan perbibitan ternak domba dan kambing meliputi pembibitan serta distribusi dan informasi. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung terhadap keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawannya. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit unit kegiatan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien.

Balai Pengembangan Perbibitan Ternak Domba dan Kambing (BPPTDK) Margawati Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi pemerintah yang dipimpin oleh kepala balai yang membawahi pegawai dari beberapa bagian, yang masing-masing kepala bagian bertanggung jawab kepada kepala balai, dengan kepastian bahwa setiap karyawan yang bekerja merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan status karyawan tetap. Semenjak Berdirinya UPTD BPPTDK Margawati bukan hanya ASN saja yang menjadi karyawan, melainkan terdapat Tenaga Harian Lepas (THL) yang berstatus tenaga kontrak.

UPTD BPPTDK Margawati Garut memiliki jumlah total 115 karyawan dari

2 lokasi yaitu Garut dan Subang. Berdasarkan hasil wawancara serta dilihat dari data profil UPDT Margawati tahun 2022 dan Daftar Pegawai Non ASN UPTD BPPTDK Margawati Garut Tahun 2002, dari 115 karyawan 70% merupakan THL. Khusus di lokasi Garut 29 orang merupakan ASN dan 39 orang sisanya adalah THL. Bila dilihat dari jumlah karyawan, masih terdapat kesenjangan jumlah antara ASN dan THL, dimana jumlah THL yang terjun langsung di lapangan dalam pengurusan kandang, pemelihara ternak, pemberian pakan, dan pemelihara kebun di lokasi seluas 26 ha itu jumlahnya 10% lebih banyak dibandingkan dengan ASN.

Tenaga Harian Lepas atau THL bukanlah karyawan tetap seperti ASN, melainkan tenaga kontrak yang dipekerjakan dalam kurun waktu tertentu dan bisa saja diberhentikan secara langsung apabila memiliki kinerja buruk. Berdasarkan latar pendidikannya, THL yang terjun ke lapangan hanya berlandaskan lulusan SD hingga SMA yang bisa berpengaruh pada kemampuan kerjanya. Selain kemampuan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi ikut serta dalam memengaruhi kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja karyawan bisa saja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, budaya organisasi, upah, pendidikan, dan hal-hal lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang kinerja THL yang kemungkinan akan dipengaruhi dari sisi kepemimpinan, kemampuan kerja, budaya organisasi dengan judul penelitian **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** (Survey pada Tenaga Harian Lepas (THL) UPTD BPPTDK Margawati Garut).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan dalam latar belakang maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Tenaga Harian Lepas UPTD BPPTDK Margawati Garut
2. Bagaimana kemampuan kerja pada Tenaga Harian Lepas UPTD BPPTDK Margawati Garut
3. Bagaimana budaya organisasi pada Tenaga Harian Lepas UPTD BPPTDK Margawati Garut.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Harian Lepas UPTD BPPTDK Margawati Garut

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaya kepemimpinan pada Tenaga Harian Lepas UPTD BPPTDK Margawati Garut
2. Bagaimana pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Di UPTD BPPTDK Margawati Garut
3. Budaya organisasi pada Tenaga Harian Lepas UPTD BPPTDK Margawati Garut.

4. Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Harian Lepas UPTD BPPTDK Margawati Garut

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi dalam bidang manajemen khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi bagi karyawan manajemen terutama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi khalayak tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan, serta untuk memberikan manfaat yang luas pada aspek akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

UPTD BPPTD Garut beralamat di Jalan. Margawati KM. 7 Kelurahan Sukanegla Kecamatan Garut Kota Kabupaten Garut.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini di laksanakan selama kurang lebih 7 bulan dimulai dari bulan Januari 2022 sampai bulan Juli 2022