

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu manajemen adalah pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari 6 elemen yaitu Men, Money, Methods, Materials, Machines and Markers. Ilmu manajemen telah menjadi bidang ilmu yang terfokus sebagai *human resource management* yaitu, ilmu manajemen yang di mana di dalam ilmu ini memfokuskan dirinya untuk mengatur manusia untuk mencapai tujuan di dalam organisasi atau perusahaannya.

Dinas Pendidikan merupakan bagian dari urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan memiliki tanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas pendidikan memiliki tugas membantu bupati dalam menyelenggarakan aturan pemerintahan di bidang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pelayanan pemerintahan pendidikan yang diberikan oleh kabupaten. Setiap instansi pemerintah memiliki tuntutan untuk mengoptimalkan kemampuan dan pengelolaan sumber daya manusia. Robbins Judge (2012:5) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang dikoordinasikan secara terperinci dan berfungsi secara cenderung untuk mencapai suatu tujuan organisasi, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling fundamental.

Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas merupakan salah satu badang bergerak dalam memberikan dan meningkatkan kesamaan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat Kabupaten Banyumas. Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas yang memiliki visi Terselenggaranya Pelayanan Pendidikan Berkualitas Unggul untuk Mewujudkan Masyarakat Cerdas, Komprehensif dan Kompetitif.

Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas juga memiliki misi untuk meningkatkan kesiapan pendidikan dan distribusi akses pendidikan yang merata, terjangkau, setara, berkelanjutan serta berkeadilan bagi seluruh lapisan masyarakat, mewujudkan kualitas/mutu dan relevansi pendidikan yang memiliki keunggulan serta memberdayakan lembaga pendidikan formal dan non formal, mewujudkan dukungan sustainabilitas (keberlanjutan) lulusan anak didik sekolah menengah pertama ke sekolah menengah atas dengan meningkatkan dukungan nyata pembangunan fasilitas pendidikan baru yang variatif dan kreatif, mewujudkan pendidikan kecakapan hidup (*life skill*) yang mencakup kecakapan individu, sosial, akademik dalam meningkatkan sumber daya manusia yang cerdas, bermanfaat, berkarakter dan memiliki wawasan lingkungan serta memahami nilai-nilai luhur, mewujudkan kreatifitas, daya saing dan prestasi kepemudaan dan keolahragaan, mewujudkan tata kelola dan tata nilai penyelenggaraan fasilitas prima pendidikan (Sumber Purwokerto Student 2021).

Berdasarkan pernyataan dari hasil wawancara dengan bapak Ali Ma'shum selaku kepala bagian umum Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas,

fenomena yang terjadi pada dinas pendidikan kabupaten Banyumas yaitu rendahnya motivasi kerja dan iklim organisasi pada pegawai dinas pendidikan Kabupaten Banyumas di karenakan adanya *work form home*, permasalahan yang timbul adanya *work from home* para pegawai dinas pendidikan yang sedang bekerja di rumah maupun yang sedang bekerja di kantor adanya miskomunikasi antar pegawai untuk menangani pekerjaan, dan untuk mencegah permasalahan tersebut pimpinan pada dinas pendidikan Kabupaten Banyumas memberikan motivasi kerja dan pada fenomena kali ini Gaya Kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas di temukan dengan adanya Motivasi dan Iklim yang berpengaruh dengan kinerja pegawai yang menurun karena adanya *work from home*.

Menurut Wibowo (2017) kinerja pegawai adalah serangkaian tingkah laku pegawai yang berpartisipasi secara positif terhadap keselarasan tujuan organisasi. Jika setiap anggota bekerja dengan baik maka tujuan perusahaan organisasi akan tercapai dengan baik. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2000) Kasmir (2016) dalam Rakhmalina (2021) menyatakan Unsur-Unsur yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, keahlian, pengetahuan, organisasi kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Kemudian budaya organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, dan disiplin kerja juga dapat dimasukkan kedalam faktor-faktor tersebut.

Menurut Thoha (2013: 49) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah gaya kepemimpinan, yang didefinisikan sebagai norma-norma yang digunakan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi anggota suatu organisasi atau perusahaan.. Rivai (2014: 42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang disukai dan umum digunakan oleh para pemimpin. fenomena Gaya Kepemimpinan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas yaitu pemimpin pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas memberikan motivasi kerja kepada pegawainya dengan menurunnya kinerja pegawai karena di adakannya *work from home*. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut penelitian Danti (2017) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya menurut Ekawati,dkk (2019) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Gover Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewel, Lucky Dotulong (2018) dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu Motivasi Menurut Richard (2006) motivasi mengacu pada kemampuan seseorang yang secara positif membangkitkan anggotanya untuk melakukan kegiatan tertentu. Menurut Usman (2011), motivasi adalah keinginan yang mendasari seseorang yang ingin atau perlu bekerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009), motivasi adalah perilaku yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya dan organisasinya. Kata motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti meningkatkan. Dalam konteks saat ini, motivasi merupakan proses psikologis untuk meningkatkan kinerja yang berorientasi pada tujuan. (Kreitner dan Kinicki, 2014: 212). Robbins (2002:55) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan individu dan fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas yaitu menurunnya motivasi kerja karena adanya *work from home* dan permasalahan yang timbul adalah adanya miskomunikasi antara pegawai yang bekerja di rumah dan yang bekerja di kantor.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi. Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim organisasi adalah lingkungan di dalam organisasi yang berkelanjutan dan dapat di rasakan oleh para anggota organisasi atau perusahaan Sunyoto (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan rangkaian persepsi dari anggota organisasi yang dapat berubah dari waktu ke waktu.

Fenomena iklim organisasi yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas adalah menurunnya motivasi kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan karena adanya *work from home*.

Menurut Kurniawati (2018) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, penelitian selanjutnya oleh Triastuti (2018) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, penelitian selanjutnya oleh Edi Halamoan Irianto bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menurut penelitian Hidayat (2019) iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja penelitian selanjutnya oleh Rumanta (2021) iklim organisasi tidak signifikan terhadap kinerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani,dkk (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Nasional Kota Bogor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel Motivasi peneliti menambahkan dengan variabel motivasi karena motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas rendah dengan melihat fenomena menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas , Perbedaan selanjutnya dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada objeknya penelitiannya dimana penelitian sebelumnya adalah Badan Nasional Kota Bogor sedangkan peneliti melakukan penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyumas.

Adanya hal ini penulis akan melakukan penelitian apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyumas”.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah Gaya kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini variable penelitian di batasi terhadap dependen dan independen sebagai berikut:

1. Variabel Independen, di batasi terhadap variable (X1)

- Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Iklim Organisasi (X3)
2. Variabel Dependen, di batasi pada varibale (Y)
Kinerja Pegawai (Y)
 3. Responden dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai Dina Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyumas.
 4. Periode penelitian dari tahun 2021 sampai dengan 2022

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut.

1. mengetahui pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan, Motivasi, Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
2. mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
3. mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
4. mengetahui pengaruh iklim organisasi tergadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru mengenai keilmuan bidang sumber daya manusia, yang paling utama dijadikan referensi pada penelitian selanjutnya. Sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini diperlukan sebagai informasi masukan tambahan dalam mengambil kebijakan untuk memaksimalkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas melalui motivasi, iklim organisasi dan Kepuasan Kerja bagi Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas tersebut.

b. Bagi Pengembangan ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ekonomi. Berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru mengenai keilmuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia untuk nantinya dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang membutuhkan.

d. Bagi Peneliti

Bagi penulis, penelitian ini membawa wawasan dan pengetahuan ke dalam pengembangan metodologi penelitian dan data penelitian yang diketahui tentang perilaku pegawai dalam organisasi.

e. Bagi Kampus

Bagi Kampus penelitian ini akan memberikan kontribusi nyata untuk digunakan sebagai contoh metode penelitian lain, memungkinkan untuk membantu mahasiswa di tahun ajaran berikutnya.

