

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur pertama dan utama dalam organisasi atau instansi. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang akan menjalankan roda aktifitas suatu organisasi. Secanggih dan selengkap apapun peralatan yang digunakan dalam organisasi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal maka akan menghambat aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemajuan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan ketrampilan tenaga kerja masing-masing yang bekerja didalamnya. Dalam membahas tenaga kerja ini, penulis berorientasi pada pegawai di Perwakilan BKKBN DIY. Menurut Robbins (2006:10) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau tidak berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 menyebutkan bahwa:

- a. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

- b. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- c. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan definisi tenaga kerja diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang akan menjalankan roda aktifitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam instansi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan instansi yang telah ditetapkan. Terlalu sering atasan tidak mengetahui bahwa kinerja telah merosot sehingga organisasi

atau instansi menghadapi krisis yang serius. Penulis merasa perlu meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN DIY.

Kinerja yang baik dapat berhasil atau tidak tergantung dari bagaimana seorang pemimpin mengelola organisasi atau instansi tersebut. Kepemimpinan mewakili sikap dan ketrampilan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Usman (2011) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Rani Mariam (2009) membuktikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif. Gaya kepemimpinan yang menarik dan layak untuk diteliti bagi penulis adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Bernard Bass (Gill et al:2010) kepemimpinan transformasional adalah *Leadership and performance beyond expectations*. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Di lingkungan Perwakilan BKKBN DIY terdapat pejabat eselon II sebanyak 1 orang, pejabat eselon III sebanyak 6 orang, dan pejabat eselon IV sebanyak 20 orang. Mereka menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Peneliti sangat tertarik melakukan penelitian terhadap para pejabat yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di Perwakilan BKKBN DIY.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, maka salah satu upaya untuk mencapainya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik agar pegawai tersebut dapat berprestasi, berdaya guna dan dapat diandalkan. Manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula ketika melakukan pekerjaan, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan dan direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan perusahaan. Organisasi atau instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan,

bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Perwakilan BKKBN DIY memiliki 6 bidang atau unit. Bidang tersebut adalah Bidang Sekretariat, Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi (Adpin), Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang), Bidang Pengendalian Penduduk (Dalduk), Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB-KR), dan Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KS-PK). Setiap bidang mempunyai lingkungan kerja non fisik yang berbeda-beda. Bidang tersebut masih dikelompokkan lagi menjadi dua kelompok, yaitu Bidang *Mission Centre* dan Bidang *Service Centre*. Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja non fisik di Perwakilan BKKBN DIY Bidang *Mission Centre* yang terdiri dari Bidang Pengendalian Penduduk (Dalduk), Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB-KR) dan Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KS-PK).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, akan menimbulkan berbagai pertanyaan terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional,

lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN DIY. Peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan BKKBN DIY”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini akan dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN DIY.
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN DIY.
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN DIY.

1.3 Batasan Masalah dan Definisi Operasional

Batasan Masalah

Pembahasan pada penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia yang menitikberatkan pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Pegawai di Perwakilan BKKBN DIY” antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan di Perwakilan BKKBN DIY pada bidang *Mission Centre* yang terdiri dari Bidang Pengendalian Penduduk (Dalduk), Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB-KR) dan Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KS-PK).
2. Fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik.

Definisi Operasional

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Indikator gaya kepemimpinan transformasional:

- a. Menginspirasi
- b. Memotivasi
- c. Menghargai opini bawahan
- d. Pujian terhadap bawahan
- e. Menjalinkan komunikasi yang baik dengan bawahan

2. Variabel Kinerja

Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja dan produktifitas pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu instansi atau organisasi.

Indikator kinerja pegawai

- a. Ketepatan hasil rencana kerja
- b. Kejelasan perintah atasan
- c. Disiplin kerja
- d. Kebebasan daya pikir dan kreatifitas

3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Indikator lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan pegawai dengan atasan
- b. Hubungan pegawai dengan sesama pegawai
- c. Hubungan pegawai dengan lingkungan sekitar

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN DIY.
2. Menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN DIY.
3. Menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN DIY.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut:

Bagi Perwakilan BKKBN DIY

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, sebagai bahan masukan maupun perbandingan bagi yang membutuhkan.

Bagi Fakultas dan Peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti dalam teori tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN DIY. Selain itu, dapat menambah pengetahuan dan melatih peneliti dalam membuat karya ilmiah khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Mercu Buana Yogyakarta dalam mengembangkan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN DIY.