

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah kantor bupati adalah di daerah kabupaten dan daerah kota mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang. Pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemerintah Kabupaten merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan Pemerintah di daerah. Dalam melaksanakan otonomi daerahnya Pemerintah Kabupaten Lubuk Sikaping Pasaman Timur membutuhkan sarana dan prasarana yang salah satunya adalah kantor pemerintahan.

Untuk meningkatkan peran pemimpin terhadap kinerja pegawai dalam sebuah kantor bupati dengan gaya kepemimpinan pemerintah dalam pembangunan khususnya Kabupaten Lubuk Sikaping Pasaman Timur diperlukan sarana dan prasarana yang memadai yang salah satunya adalah kantor pemerintahan yang representative yang harus memiliki kualitas kehidupan yang baik. Sebagai kantor pemerintahan, bangunan perkantoran seperti kantor bupati harus memiliki lingkungan kerja yang luas dengan karakteristik bentuk yang spesifik. Bangunan Kantor Pemerintah berupa kantor Bupati ini ditujukan untuk mawadahi berbagai

kegiatan yang berkaitan dengan program pembangunan dan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat.

Bangunan kantor bupati yang memadai diharapkan dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang baik dan adil dalam sistem atau mekanisme kinerja pegawai dengan kualitas kehidupan pemerintah yang lebih terintegrasi dan menyeluruh, mewujudkan pola layanan pada masyarakat yang lebih efektif dan efisien, mengembangkan dan meningkatkan pembangunan fisik, ekonomi maupun sosial. Secara visual, kantor bupati harus mampu mencerminkan suatu lambang kedudukan Kinerja Pegawai sebagai pusat pemerintahan. Pemerintahan Kantor Bupati Kabupaten Lubuk Sikaping Pasaman Timur dalam upaya mewujudkan visi dan misinya selalu melaksanakan penyempurnaan dalam sebuah kepemimpinan yang adil dan makmur untuk kesejahteraan masyarakat, pendayagunaan dan penataan terhadap keseluruhan unsur Kinerja Pegawai sistem pemerintahan yang pada pokoknya meliputi penataan organisasi terhadap lingkungan kinerja pegawai pada kantor bupati untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikan masalah yang ada secara terbuka dalam kantor bupati saat bekerja, supaya pemantapan disiplin manajemen, penyempurnaan kinerja pegawai terhadap masyarakat serta perbaikan sarana dan prasarana perlu ditingkatkan dalam lingkungan kerja pada kantor bupati yang lebih mencapai tujuan. Fenomina yang terjadi disini yaitu Keadaan Kantor Bupati Kabupaten Lubuk Sikaping Pasaman Timur sendiri saat ini sudah tidak memenuhi syarat, dilihat dari struktur organisasi yang baru dengan struktur ruang yang ada saat ini. Selain itu lokasi instansi - instansi pemerintahan lingkungan Kinerja Pegawai Kantor

Bupati yang tersebar serta tidak terletak pada satu lingkungan kerja yang baik sehingga menyulitkan koordinasi dan hubungan antar instansi gaya kepemimpinan kinerja pegawai serta menyulitkan masyarakat dalam mendapatkankualitas kehidupan yang baik dari kinerja pegawai pelayanan umum kantor bupati yang seharusnya. Menurut **(Mandey dan Lengkong, 2015)** Gaya kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi kantor.

Menurut **(Veliu et. all, 2017)** untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diperlukan dan tanpa itu, tidak praktis bagi organisasi untuk mencapai target utamanya. Tanpa kepemimpinan pelaksanaan tugas dan prestasi mereka tidak mungkin.

Menurut **(Tampubolon 2018: 90)** Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut **(Susanto 2017: 14)** Gaya kepemimpinan yaitu (a) Gaya otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, kekuasaan sangat dominan diterapkan, b) Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah gaya kepemimpinan yang ditandai suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan cooperative, kepemimpinan Demokratif cenderung bermoral tinggi, apat

bekerjasama dan mengutamakan mutu kerja dan dapat dengan mudah menempatkan diri, (c) Gaya Kepemimpinan kendali bebas, adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kekuasaan penuh kepada bawahannya, struktur organisasi ini bersifat longgar dan pimpinan bersifat pasif.

Menurut (**Gery Dessler dalam Wahtini 2012:25**) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas yang dirasa dalam hati para pegawai dari semua aspek keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut (**Kusuma et al.,2015**) juga menemukan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut (**Priya dan Mahadevan 2016**) dalam penelitiannya menegaskan adanya hubungan dan pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja dari eksekutif perempuan.

Menurut (**Muljani et al., 2018**) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan sebaliknya bila kualitas kehidupan kerja kurang baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan rendah.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. **Susanti dan Junaidi (2019)** mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan pimpinan.

Kualitas Kehidupan Kerja terdapat beberapa faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu Kepuasan Kerja. Menurut **Dihan dan Ristanti (2017)** Kepuasan Kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dalam hal ini sangat dibutuhkan budaya kerja yang baik sehingga pegawai merasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi. Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja.

Menurut Anisa Triastuti (2018) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah faktor lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan konflik keluarga-pekerjaan. Beban kerja dari pihak kantor Bupati terhadap pegawai, yaitu beberapa pekerjaan tambahan di luar pekerjaan pegawai yang menjadi beban untuk beberapa pegawai, dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Namun tuntutan tersebut tidak selalu diikuti dengan baik oleh pegawai, terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai Kantor Bupati Lubuk Sikaping. Kebijakan instansi tersebut mengenai Gaya kepemimpinan, kualitas kehidupan, dan lingkungan kerja untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan pegawai dan pegawai tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik kantor. Pada saat pemilik kantor tidak melibatkan kedalam kebijakan yang berhubungan dengan pegawai, maka para pekerja wanita dalam kantor tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada pegawai, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan profitabilitas Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS KANTOR BUPATI LUBUK SIKAPING PASAMAN
TIMUR)”.**

Tabel 1.1

**Hasil Survei Awal Permasalahan Gaya Kepemimpinan Kantor Bupati Lubuk
Sikaping Pasaman Timur**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan	9	10
2	Ketegasan terhadap bawahan	7	20
3	Bersifat berwibawa terhadap bawahan	5	15
4	Kebersamaan atasan dan bawahan	8	10
5	Sering memberikan motivasi kepada bawahan	9	25
6	Atasan memiliki keberanian mengambil resiko	5	20
7	Atasan memiliki rasa sosial kepada bawahan	10	30
	Jumlah	53	130

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019-2020)

Dari tabel 1.1 hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Pasaman Timur mengalami permasalahan yang cukup serius, dimana survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 53 orang pegawai pada bulan Januari 2019 dengan didominasi jawaban tidak berjumlah 130 berarti pegawai menilai pada saat ini gaya kepemimpinan di Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur belum memberikan sikap yang positif terhadap pegawai dan atasan baik

dari hubungan antara atasan dan bawahan, ketegasan seorang pemimpin, sifat berwibawa dan rasa kebersamaan, memberikan motivasi kepada bawahan dan keberanian disaat mengambil resiko saat ini masih kurang dirasakan pegawai.

Tabel 1.2 Daftar Pegawai Bagian Organisasi Kantor Bupati Pasaman Timur Tahun 2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi tidak hadir	Terlambat	Cepat Pulang	Total	Jumlah hari Kerja	Persentase
2016	79	16	9	8	33	264	11,0%
2017	82	22	13	15	50	264	16,0%
2018	82	24	12	10	46	264	14,0%
2019	83	27	11	9	47	264	14,0%
2020	86	29	12	11	52	264	16,0%

Sumber: Kantor Bupati Bagian Organisasi Pemerintah Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi pegawai bagian organisasi kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur dimana pada tahun 2016 dengan jumlah pegawai 79 orang dengan persentase 11,0%. Pada tahun 2017 terjadi kenaikan dengan jumlah pegawai 82 dengan persentase 16,0%. Kemudian pada tahun 2018 terjadi penurunan dengan jumlah pegawai sebanyak 82 orang dengan persentase 14,8%. Ditahun 2019 dengan jumlah pegawai 83 dengan persentase 14,9%. Dan ditahun 2015 terjadi kenaikan yang mana jumlah pegawai berjumlah 86 dengan persentase 16,9%. Hal ini berarti tingkat absensi pegawai pada bagian organisasi kantor Bupati Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman

Timur dengan absensi tertinggi adalah pada tahun 2020 sebanyak 16,9% dan yang terendah pada tahun 2016 dengan persentase 11,0%.

Adapun penilaian kinerja pegawai pada bagian organisasi kantor Bupati

Lubuk Sikaping Pasaman Timur dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Penilaian Hasil Kinerja Pegawai Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur

Tahun	Organisai		Proses		Individu	
	Angka	Kategori	Angka	Kategori	Angka	Kategori
2016	93	Sanagat Baik	83	Baik	89	Sangat Baik
2017	79	Baik	90	Baik	85	Baik
2018	74	Cukup	76	Baik	74	Cukup Baik
2019	63	Kurang Baik	75	Cukup Baik	65	Kurang Baik
2020	53	Buruk	55	Kurang Baik	50	Buruk

Sumber: Kantor Bupati Bagian Organisasi Pemerintah Kantor Bupati

Lubuk Sikaping Pasaman Timur

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada kantor bupati di tahun 2016 kinerja organisasi bernilai 93 proses 83 dan individu 89. Kemudian di tahun 2017 kinerja organisasi 79 proses 90 dan individu 85. Setelah itu di tahun 2018 kinerja organisasi 74 proses 76 dan individu 74. Selanjutnya 2019 kinerja organisasi bernilai 63 proses 75 individu 65. Dan 2020 kinerja organisasi diberi nilai 53 proses 55 dan individu 50. Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa penilaian 2016 lebih baik dari tahun-tahun sesudahnya, dan penilaian tahun 2015 lebih buruk daripada tahun-tahun sebelumnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh penulis dalam latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang menjadi pokok pembahasan yaitu :

1. Kurangnya dukungan perusahaan terhadap pekerjaan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.
2. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga sehingga terjadi kualitas kehidupan yang terlalu banyak yang mengakibatkan waktu istirahat berkurang.
3. Tekanan pekerjaan untuk bisa mencapai target yang diberikan oleh pihak Pegawai, yang dapat menimbulkan stress kerja.
4. Banyaknya pegawai yang belum bekerja secara optimal dan kurang efektif dalam menggunakan waktu kerja.
5. Beberapa pegawai keluar saat jam kerja untuk menjemput anak di sekolah dan membawa anak saat bekerja.
6. Kedisiplinan Kantor belum bisa meningkatkan kinerja pegawai.
7. Kurangnya konsep perencanaan dalam Kantor untuk mempercepat kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Dari uraian diatas yang ada di identifikasi masalah Pembahasan dalam penelitian ini memfokuskan penulis memberikan batasan terhadap Variabel Indenden dan Variable Dependen yang akan dibahas pada penelitian ini. Variabel Independen dan Variabel Dependen yang penulis batasi terkait dengan“Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Kualitas Kehidupan , Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Maupun Pada Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur”.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur?
2. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lubuk Sikaping Pasaman Timur ?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur?
5. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja pada Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur?
6. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja pada Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur?

7. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Lubuk Pasaman Timur .

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian dari permasalahan di atas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lubuk Sikaping Pasaman Timur .
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lubuk Sikaping Pasaman Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lubuk Sikaping Pasaman Timur.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja pada Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Kerja pada Kantor Bupati Lubuk Sikaping Pasaman Timur.

6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lubuk Sikaping Pasaman Timur .
7. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan, Lingkungan Kerja pada Kantor Lubuk Sikaping Pasaman Timur .

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengetahui fenomena Lingkungan Kerja.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan laba perusahaan Pada Lingkungan Kerja Pegawai.

3. Bagi Akademis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan yang luas berkaitan dengan fenomena Lingkungan Kerja.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya Lingkungan Kerja pada sebuah ilmu pengetahuan perusahaan yang berkaitan dengan “pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening .