

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja yakni hal yang tentunya di cermati di dalam sebuah perusahaan. Seperti yang kita tahu bahwa kinerja sangat memengaruhi perkembangan perusahaan, ialah bagaimana perusahaan mampu menciptakan serta mempengaruhi pegawai sehingga para pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya dari perusahaan itu sendiri. Menurut Robbins et al (2016) indikator kinerja ialah alat untuk menaksir sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Terdapat indikator guna mengukur kinerja antara lain keunggulan kerja, kuantitas, efisiensi waktu, efektifitas, serta independensi. Persoalan-persoalan yang di hadapi dengan baik itu artinya kinerja yang dimilikinya juga baik, hal inilah yang bisa dan mampu menggapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia ialah faktor fundamental di dalam berbagai kehidupan, khususnya di dalam perusahaan maupun organisasi. Manusia ialah faktor yang memastikan berhasil tidak nya sebuah organisasi guna mengusahakan berbagai pekerjaan dalam hal mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Organisasi tentunya wajib mampu mengefesiesikan sumber daya manusia tersebut dengan efektif serta efisien dengan cenderung kedalam peningkatan kinerja.

Saat ini persaingan di setiap perusahaan bertambah ketat serta semakin kompleks maka dari itu tiap perusahaan diwajibkan untuk selalu membenahi hal yang berhubungan dalam tiap perusahaan agar terus bertahan serta terus berkembang. Hal yang perlu di benahi ialah semua perspektif terkhusus pada perspektif sumber daya manusia dalam masalah kinerja.

Seorang pimpinan yang visioner patut mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dengan demikian mampu dan sanggup memajukan kinerja para pegawainya atau setiap pegawainya (Alghazo dan Al-Anazi, 2016). Kepemimpinan memiliki peran

penting dalam upaya menciptakan suasana dan budaya yang antusias pada suatu perusahaan. Kepemimpinan yang cakap akan melahirkan lingkungan organisasi yang baik juga. Kemajuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya. Maka sebab itu diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang cakap guna mengelola karyawan supaya dapat bekerja dengan cakap serta profesional untuk menggapai tujuan yang ada di dalam organisasi maupun perusahaan.

Sangat menarik untuk mempertimbangkan inefisiensi manajemen dan operasional. Ini tentang sejauh mana kepemimpinan perilaku dapat menggambarkan gaya kepemimpinan dan keterampilan manajemen seorang pemimpin. Hubungan antara manajemen dan kinerja perusahaan merupakan salah satu yang penting bagi para praktisi.

Selain kepemimpinan, Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di sebuah perusahaan. Sudaryono (2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi ialah tata nilai yang disetujui serta ditaati semua anggota organisasi yang memiliki karakter dinamis serta mampu untuk menumbuhkan produktivitas organisasi ataupun perusahaan. Alasan kekuatan budaya pada kinerja mencakup tiga gagasan: menyatukan tujuan, menciptakan motivasi, dan menyediakan struktur dan kontrol (Sudarmanto, 2015). Kemungkinan manfaat dari budaya organisasi adalah hasil bisnis yang baik, menjaga jaringan, keterbukaan, kolaborasi, kekeluargaan, panggilan cepat dan pemecahan masalah, kemudahan beradaptasi dengan perubahan berkembang dan mengurangi kesalahan informasi atau pelaporan.

Kinerja pegawai tidak hanya di pengaruhi gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi namun insentif juga menjadi faktor penting dalam mengembangkan kinerja pegawai. Secara empiris, Siregar (2020) membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian insentif kepada pegawai di harapkan mampu memotivasi dalam bekerja sehingga kinerja pegawai juga di harapkan akan meningkat.

Berdasarkan penejelasan tersebut, oleh sebab itu dapat dilihat bahwa kemajuan serta kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi tentunya sangat bergantung pada kinerja para pegawai. Oleh sebab itu penelitian ini akan membuktikan kembali pengaruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Obyek penelitian adalah pegawai kantor kelurahan Bintara yang berada di wilayah kota Bekasi.

Permasalahan timbul berkaitan dengan kinerja pegawai di wilayah kota bekasi adalah masih di temukan ketidaksesuaian dalam beban kerja dan insentif yang di terimanya. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berakibat pada kinerja yang di capai kurang maksimal. Kinerja yang kurang maksimal dapat menyebabkan kualitas kerja yang menurun dan berpengaruh terhadap hasil kerja yang di dapatkan, hal ini bisa kita lihat pada review mengenai pelayanan yang masih kurang oleh orang-orang yang mendapatkan pelayanan di kantor tersebut.

Pada kantor kelurahan Bintara seringkali mendapatkan prestasi-prestasi yang baik yang di berikan oleh pemerintah kota Bekasi, dan beberapa kali terpilih untuk mengikuti kegiatan dan perlombaan antar kelurahan di wilayah kota bekasi. Para pegawai juga seringkali melakukan kegiatan yang bertujuan berbaur dengan warga setempat. Namun sangat di sayangkan masih banyak warga yang mengeluhkan beberapa pelayanan yang berada di dalam kantor kelurahan yang masih kurang memuaskan.

Tidak hanya hal di atas saja yang membuat peneliti tertarik, pada kantor Kelurahan Bintara juga tidak memilik *Key Performance Indicator* yang pada umunya di setiap kantor terutama kelurahan memilikinya. KPI sendiri merupakan alat untuk menggambarkan atau mengukur serta mengevaluasi kinerja para pegawai yang ada di dalam kantor tersebut. Dengan adanya KPI maka perusahaan dapat melihat kualitasnya saat ini.

Kantor kelurahan bintara berdiri sejak 1980 yang berada di wilayah bekasi jawa barat dengan luas 328,120 Ha, dan jumlah penduduk nya sebesar 62.857 jiwa. Kelurahan Bintara sendiri berbatasan dengan kelurahan-kelurahan yang lain.

Kelurahan bintangara jaya di sebelah selatan, kelurahan pulogebang di sebelah utara, kelurahan kranji di sebelah timur, dan kelurahan jakasampurna di sebelah tenggara.

Tabel 1.1  
Data Pegawai Kantor Kelurahan Bintangara

Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	Jumlah	Status	Jumlah
S-2	2	Laki-Laki	17	PNS	7
S-1	6	Perempuan	17	TKK	27
D3	4	Total	34		
SMK	22				

Sumber: Olah Data (2022)

Tabel 1.2  
Data Pegawai Berdasarkan Usia dan Masa Kerja

Usia	Jumlah	Masa Kerja	Jumlah
20 – 30 Tahun	11	< 1 Tahun	9
31 – 40 Tahun	12	1 Tahun – 4 Tahun	22
41 – 50 Tahun	8	5 Tahun – 8 Tahun	3
51 – 60 Tahun	3		

Sumber: Olah Data (2022)

Dari tabel yang ada dapat di simpulkan bahwa kantor kelurahan memiliki total pegawai 34 pegawai dimana di setiap pegawainya memiliki pendidikan, masa kerja, stastus yang tentunya berbeda-beda. Pada kantor kelurahan bintangara untuk jumlah pegawai terbanyak yaitu pada tingkat pendikan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan).

Maka dari uraian penjelasan di atas peneliti sangat terdorong serta tertarik untuk mengangkat judul penelitian Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan insentif pada pegawai kantor kelurahan Bintangara kota Bekasi.

## 1.2. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia yakni asset penting organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Permasalahan dari organisasi ataupun perusahaan adalah

mengenai baik buruk nya atau tinggi rendahnya kinerja, untuk mengupayakan agar peningkatan kinerja, dengan masalah tersebut di duga faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka di rumuskan beberapa pernyataan penelitian berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai ?
2. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai ?
3. Apakah insentif mempengaruhi kinerja pegawai ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif mempengaruhi kinerja pegawai ?

### **1.3. Tujuan penelitian**

Adapaun tujuan penelitian ini sesuai dengan perumusan masalah di atas adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai.
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja pegawai.

### **1.4. Manfaat penelitian**

Manfaat yang dapat di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Bagi Penulis

Menyajikan mengenai penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta insentif terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Bintara kota Bekasi.

- 2). Bagi Perusahaan

Dapat menjadi sumber informasi atau keterangan guna meninjau kembali terhadap manajemen sumber daya manusia kaitannya tentang gaya kepemimpinan, budaya kerja, insentif dan kinerja pegawai.

### 3). Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pandangan bagi masyarakat khususnya wilayah kota Bekasi mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta insentif terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Bintara.

### 4). Lingkungan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi partisipasi terhadap acuan kepastakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia serta dapat dijadikan sebagai bahan tumpuan bagi para mahasiswa yang membutuhkan informasi yang relevan terkait dengan penelitian ini.