

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan utama dari suatu organisasi adalah menjalankan kebijakan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia agar dapat bersaing dengan negara maju. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses *rekrutmen* dan *training*.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik sehingga mampu meraih prestasi kerja.¹

Kantor Kementerian Agama Tebing Tinggi sebagai salah satu organisasi memiliki struktur organisasi diantaranya; seksi pendidikan madrasah, seksi bimbingan masyarakat islam, seksi agama dan keagamaan islam, seksi penyelenggara haji dan umrah, dan seksi penyelenggara syariah. Upaya yang dilakukan dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif dikantor ini belum optimal, dikarenakan banyak kendala-kendala yang dihadapi.

Faktor kepemimpinan dapat berpengaruh dalam perkembangan kinerja pegawai. Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat.

Seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para pegawainya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan organisasi.

¹ Rio Adi Pradana, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Surakarta: UM Surakarta, 2017), h. 12.

Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut dekat dengan para pekerjanya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja.²

Kantor Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi memiliki pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik dengan staf dan karyawannya, beliau melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan porsinya dan dapat merangkul staf-staf dan karyawannya untuk menentukan program kerja kedepan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hubungan lingkungan dan manusia merupakan hal yang sangat erat. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan lebih banyak melakukan interaksi dengan berbagai kondisi terhadap lingkungan kerja.

Sebagai suatu sains kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang memenuhi persyaratan sebagai ilmu pengetahuan antara lain mempunyai objek, metode, teori dan penelitian ilmiah. Kepemimpinan juga merupakan seni, yaitu kepemimpinan diterapkan dalam praktik memimpin sistem sosial. Orang yang menguasai ilmu kepemimpinan belum tentu jadi pemimpin yang baik.

Banyak pemimpin sukses tak pernah mempelajari ilmu kepemimpinan secara khusus. Akan tetapi, bukan berarti ilmu kepemimpinan tak ada manfaatnya. Salah satu fungsi ilmu kepemimpinan adalah membimbing praktik profesi. Dengan menguasai ilmu kepemimpinan seorang pemimpin dapat menggunakannya untuk menganalisis lingkungan dan taktik-taktik memengaruhi yang akan digunakannya.³

Kepemimpinan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja pegawainya, sehingga seorang atasan harus mampu memimpin pegawainya dengan bijaksana dan profesional. Dengan demikian pegawai merasa dihargai dan akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Permansari dalam Andi Afhari Mudatsir T, dkk. lingkungan kerja adalah semua lingkungan fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang

² Dade Suparna dan Faiz El Jihad, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Banten*, Volume.7. No. 1, (2020). h. 51.

³ Wirawan, *Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 18

memberikan kesan kesenangan, keamanan, ketenangan pikiran, bahkan kenyamanan bekerja kepada orang lain.⁴

Lingkungan kerja yang terdiri dari dimensi fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan tidak dapat dipisahkan untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif seperti penerangan, sirkulasi udara, ruangan kerja yang nyaman, kebersihan, tata letak, hubungan dengan sesama rekan kerja dan atasan, serta terjalinnya komunikasi yang baik mampu menghasilkan kinerja yang paling memuaskan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi terbilang cukup nyaman, akan tetapi ada beberapa ruangan yang kurang luas. Kemudian masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat bekerja, dan pada saat jam kerja masih ada pegawai yang duduk di kantin, dan juga masih ada yang pulang duluan sebelum waktu jam pulang.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Kantor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi.**

B. Defenisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman pengertian, Adapun penjelasan judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat di artikan proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada pegawainya.⁵

Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator

⁴ Andi Afthari Mudatsir T, Achmad Gani, dan La Mente, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Makasar*, Volume. 7. No. 1, (2020). h.2.

⁵ A. Mintorogo, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Yogyakarta: STIA LAN Prees, 2016), h. 2

kelompoknya untuk mencapai yang telah ditetapkan. Kepemimpinan bisa didefinisikan sebagai suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan penugasan karyawan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.⁶

Lingkungan kerja dalam suatu tempat sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan

⁶ Mardiana, *Manajemen Produksi* (Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI, 2017), h. 15.

sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.⁷

C. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Kepala Kantor terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Kepala Kantor dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini yakni:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Kantor terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Kantor dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang diperoleh diantaranya sebagai berikut:

- a. Syarat untuk mencapai sarjana Strata 1 Komunikasi Penyiaran Islam di STAI Tebingtinggi Deli

⁷ Lija Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016). h. 480.

- b. Sebagai bahan referensi bagi pihak STAI Tebingtinggi Deli dan pendidik lainnya dalam mengembangkan pendidikan siswa.
- c. Sebagai salah satu sumbangan pemikiran bagi dunia akademis, praktis pendidikan dan orang-orang yang berada dalam dunia pendidikan.
- d. Bagi pegawai dan pemimpin, sebagai masukan bagi kantor dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kinerja pegawainya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dimaksudkan sebagai gambaran umum yang akan dibahas dalam skripsi yang terdiri dari lima bab dengan rincian sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan. Pada bab ini terdiri dari enam sub pokok bahasan, yaitu latar belakang masalah, defenisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II. Kajian Teori. Dalam kajian teori akan mengkaji beberapa sub pokok bahasan yang terdiri penelitian terkait, Pengertian Kepemimpinan, pengertian lingkungan kerja, pengertian kinerja pegawai, kerangka teori, dan rumusan hipotesis.

Bab III. Metodologi Penelitian. Pada bab ini merupakan bahasan tentang metodologi penelitian yang meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator, teknik pengumpulan data, analisa data penelitian.

Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini merupakan bahasan tentang penyajian data, analisa data dan Pembahasan.

Bab V. Penutup. Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran.