

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada para pegawainya.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja individu dengan kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Dalam suatu organisasi, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Para pemimpin tentunya mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing.

Peranan kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh besar pada karyawan, karyawan mendapatkan pengarahan dari pemimpin. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Pemimpin mempengaruhi kualitas kerja dan tingkat prestasi kerja karyawan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Siagian (2008) menyatakan bahwa komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, seperti konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, kepuasan kerja dan kinerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja.

Disamping itu, motivasi kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Chairunnisah (2010), pemahaman motivasi baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan kegagalan total, oleh karena itu penting sekali perhatian pemimpin atau manajer dalam suatu organisasi untuk dapat memelihara kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan motivasi kepada bawahannya baik secara material maupun spiritual agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan, antara lain memberikan bonus yang layak apabila karyawan mempunyai kinerja baik. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat, akan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Chairunnisah (2010) variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel yang dominan. Sedangkan Risambessy *et.al*, (2012) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Haryani (2010) yang menemukan bahwa komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Rajiv Mehta, Alan J. Dubinsky, Rolph E. Anderson (2003) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Mélanie Fletcher (1999) menemukan bahwa Komunikasi internal yang efektif, kepemimpinan dan masalah karyawan (seperti team building dan incentivisation) tampaknya menjadi tiga aspek yang sangat penting dalam keberhasilan potensi setiap organisasi.

Rutan Kelas IIB Pajangan di Bantul merupakan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B sebagai salah satu Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di bidang Pemasyarakatan yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Propinsi Yogyakarta. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Pajangan merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang selanjutnya disebut Lapas adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan (Pasal 1 UU No.12 Thn 1995 tentang Pemasyarakatan). Lapas Kelas IIB Pajangan juga merangkap sebagai Rumah Tahanan Negara yaitu tempat Tersangka dan Terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntut dan pemeriksaan di sidang pengadilan.

Dinamika perkembangan dunia saat ini yang sangat pesat, kesadaran hukum masyarakat yang semakin tinggi dan kualitas masyarakat serta yang semakin kritisnya dalam menanggapi permasalahan yang berkaitan dengan hukum menyebabkan kualitas pelayanan

pembinaan Narapidana maupun pelayanan dan perawatan terhadap Tersangka dan Terdakwa sesuai dengan aspirasi dan tuntutan masyarakat akan kepastian dan pengayoman hukum yang berintikan keadilan dan kebenaran. Sistem pemenjaraan yang lebih mengarah kepada pendekatan perlakuan yang cenderung retributive (pembalasan) dan mengutamakan penjeraan sebagai aspek dasar perlakuannya, dipandang sebagai suatu sistem yang tidak sejalan dengan aspirasi dan tuntutan masyarakat tersebut. Sebaliknya sistem Pemasyarakatan dipandang lebih aspiratif dalam menjawab tuntutan masyarakat.

Dalam kondisi tersebut peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja di lembaga permasyarakatan. Mengingat kedudukannya yang sangat penting, maka seorang pemimpin di lingkungan pemasyarakatan harus memiliki jiwa kepemimpinan birokrasi yang profesional, mampu menggerakkan dan memotivasi bawahan dalam rangka mencapai tugas yang diemban di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan baik di tingkat Pusat, Wilayah maupun Daerah. Pemimpin pada jajaran Pemasyarakatan harus mampu mengemban perannya sebagai mediator, pembina bawahan, negosiator, juru bicara, diseminasi informasi, dan pengambil keputusan, sehingga kebijakan-kebijakan diputuskan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan komunikasi internal yang perlu dibangun secara intensif. Pentingnya situasi komunikasi interpersonal karena prosesnya yang secara dialogis selalu lebih baik daripada secara monologis. Dalam hal ini intensitas dialog antara atasan dan bawahan sangat penting untuk menjaga kelangsungan dan keseimbangan komunikasi dalam organisasi. Dengan adanya intensitas dialog yang baik dan terjaga maka diharapkan muncul hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan. Hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan yang telah terjalin akan menumbuhkan kepercayaan dan keterbukaan. Hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Kepercayaan dan keterbukaan dalam suatu hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan

dapat menumbuhkan semangat dalam diri karyawan sehingga dapat memunculkan motivasi kerja yang tinggi.

Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Negara harus tetap dalam kondisi aman dan terkendali, hal ini merupakan tugas pokok seluruh personalia dan khususnya staf keamanan. Untuk menjaga kondisi tersebut maka manajemen perlu memberikan motivasi bagi pegawai rutan seperti pendidikan dan pelatihan kerja, penambahan sarana dan prasarana atau motivasi dalam bentuk insentif yang cukup, sehingga diharapkan timbal balik dari pemberian motivasi tersebut adalah peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rutan Kelas II B Pajangan di Bantul.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja secara serentak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Variabel manakah diantara gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan membuktikan enam hal berikut ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja secara serentak terhadap kinerja pegawai.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi, antara lain:

1. Rutan Kelas II B Pajangan di Bantul

Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran bagi Rutan Kelas II B Pajangan di Bantul dalam menerapkan gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja seperti apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Penulis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian dapat sebagai penambahan dan pengembangan pengetahuan manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pihak lain

Memberikan informasi data-data yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam bidang personalia, sebagai tambahan pengetahuan, dapat juga digunakan sebagai sumber informasi terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

