

Hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai di lingkungan Biro Keuangan Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan HAM RI = Relation leadership, satisfaction of activity, and environment work with productivity officer environmental of Monetary Bureau Sekretariat General Department of Judgment and Human Right RI

Wahyudi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96479&lokasi=lokal>

Abstrak

Latar belakang pemilihan judul tesis ini didasarkan pada kenyataan yaitu munculnya berbagai masalah di Biro Keuangan, diantaranya yaitu pegawai yang tidak taat pada jam kerja seperti datang terlambat atau pulang lebih awal, meninggalkan ruangan pada jam-jam kerja tanpa alasan yang jelas, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, sering tidak masuk kerja, lebih banyak mengobrol dengan sesama pegawai dari pada menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, masih terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap kedisiplinan, dan peraturan kepegawaian oleh para pegawai di lingkungan Biro Keuangan. Fenomena-fenomena tersebut sudah cukup untuk menggambarkan keadaan suatu organisasi pemerintahan yang tidak sehat, dan indikasi penyebabnya adalah proses kepemimpinan, rendahnya tingkat kepuasan kerja, dan buruknya lingkungan kerja. Hal ini dapat membawa dampak kepada rendahnya produktivitas pegawai.

Landasan teori yang dipergunakan dalam penulisan tesis ini adalah teori organisasi dalam konteks pengembangan sumber daya manusia. Dikatakan oleh Simanjuntak (1985,41), dalam rangka peningkatan produktivitas kerja disuatu organisasi diperlukan pemimpin yang partisipatif dan kreatif. Disinilah peranan yang sangat penting seorang pemimpin dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Disamping kepemimpinan yang mempunyai hubungan dengan produktivitas pegawai, terdapat pula faktor lain yang juga berhubungan dengan produktivitas pegawai yaitu kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Dengan demikian terdapat tiga faktor yang berhubungan dengan produktivitas pegawai.

Menurut Munandar (1985,51), bahwa kepuasan kerja adalah adanya interaksi antar tenaga kerja yang menghasilkan efek positif, sehingga timbul kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja tersebut dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan produktivitas pegawai. Faktor lain yang berhubungan dengan produktivitas pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pegawai organisasi melakukan pekerjaan. Sagir (1985, 38), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat menciptakan produktivitas karyawan yang lebih tinggi dari pada bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Dengan demikian terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai.

Selanjutnya pengertian produktivitas adalah keluaran, dirumuskan sebagai ratio dari apa yang dihasilkan terhadap keseluruhan masukan. Dengan kata lain, produktivitas merupakan ukuran dari kemampuan (baik individu, kelompok, maupun organisasi) untuk menghasilkan sesuatu produk/ jasa dalam kondisi dan situasi

tertentu, demikian pendapat Sagir (1985,50).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif-kuantitatif dengan jumlah populasi di Biro Keuangan sebanyak 78 orang. Pengambilan data responden dilakukan dengan menggunakan tehnik sensus, berstrata, dan proporsional. Sedangkan prosedur pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner, survey dan wawancara. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa : (1). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai, yang berarti meningkatnya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai. (2). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas pegawai, yang berarti meningkatnya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersamasama akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Disamping itu dari hasil Crosstab variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap jabatan, golongan, pendidikan dan usia pegawai dapat diketahui persepsi pegawai tentang : (1).

Kepemimpinan, semakin tinggi jabatan, golongan, pendidikan, dan usia pegawai maka persepsi tentang kepemimpinan semakin baik. (2). Kepuasan kerja, semakin tinggi jabatan, golongan, pendidikan, dan usia pegawai maka persepsi tentang kepuasan kerja semakin baik. (3). Lingkungan kerja, semakin tinggi jabatan, golongan, pendidikan, dan usia pegawai maka persepsi tentang lingkungan kerja semakin baik.

Atas dasar hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah hendaknya pimpinan dalam mengusulkan pegawai untuk promosi jabatan dilakukan secara obyektif dan transparan, usul kenaikan pangkatl golongan pegawai agar dilaksanakan tepat waktu, pimpinan dapat merangsang pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan baik melalui pendidikan formal maupun informal, serta pimpinan juga perlu memperhatikan kelompok usia pegawai.

Background Election of this thesis title is relied on fact that is appearance various problem of in Monetary Bureau, among others that is officer which do not meekly at work like coming lose timing or go home earlier, leaving room at office hours without reason of clear, tardy in finishing work, often do not enter activity, more chatting with officer humanity from at finishing work. Equally, still happened collision to discipline, and regulation of officer by all officer in monetary Bureau environment. The Phenomenon have last for depicting situation and indisposed governance organization, and its cause indication is leadership process, low of mount satisfaction of activity, and environmental obsolesce of activity. This matter can bring impact to lowering of officer productivity.

Basis for theory which is utilized in writing of this thesis is organizational theory in human resource development context. Told by Simanjuntak (1985,41), in order to make-up of work productivity a[n organization needed by creative and participative leader. Here very important role a leader in improving officer productivity. From other side leadership having relation with officer productivity, there are also other

factor which is also relate to officer productivity that is satisfaction of activity, and activity environment. Thereby there are three factor related to officer productivity.

According To Munandar (1985,51), that satisfaction work is the existence of interaction between labor yielding positive effect, so that arise satisfaction of activity. Existence of satisfaction of the activity can influence labour productivity. Thereby that satisfaction of activity has relation with officer productivity, other related Factor with officer productivity is activity environment. Environmental of activity represent human being environment which in it all organizational officer conduct work. Sagir (1985,38), having a notion that balmy and good activity environment can create higher level employees productivity from at working inconvenience in the working environment Thereby there are relation between environment work with officer productivity.

Hereinafter congeniality of productivity is output, formulated as ratio from what yielded to overall of input. Equally, productivity represent size measure from ability (good of individual, group, and also organization) to yield something product/ service in a condition and certain situation, that way Sagir opinion (1985,50).

Used by Research method is descriptive method of qualitative - quantitative with amount of population in Monetary Bureau counted 78 people. Intake of Data responder conducted by using is techniques of census have, strata, and proportional. While data collecting procedure by using questioner instrument, interview and survey. This research is meant to know relation between leadership, satisfaction of activity, and environment work with officer productivity either through by self and also by together.

From result of research can know that (1). There are [relation/link] which are positive and significant between leadership, satisfaction of activity, and environment work with officer productivity, meaning the increasing of leadership, satisfaction of activity, and activity environment will improve officer productivity (2). There are relation which are positive and significant between leadership, satisfaction of activity, and environment work by together with officer productivity, meaning the increasing of leadership, satisfaction of activity, and environment work by together will improve officer productivity.

Beside that from result of Cross tab leadership variable, satisfaction of activity, and environment work to position, faction, officer age and education can know by officer perception about (1). Leadership, position excelsior, faction, education, and officer age hence perception about leadership progressively goodness (2). Satisfaction of activity, position excelsior, faction, education, and officer age hence perception about satisfaction work progressively goodness (3). Activity environment, position excelsior, faction, education, and officer age hence perception about environment work progressively goodness.

On the basis of result of the research, hence writer suggestion able to submit is head shall in proposing officer for the promotion of position conducted objectively and is transparent, promotion suggestion, officer faction so that executed on schedule, head can stimulate officer to increase ability and knowledge either through informal and also formal education, and also head also require to pay attention officer age group.