

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling krusial dalam berbagai bidang kehidupan, terutama dalam konteks organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia adalah nilai potensial yang dimiliki oleh individu dalam kehidupan dan manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan lebih efisien dan efektif, dengan fokus pada peningkatan kinerja pegawai, karena manusia berperan sentral dalam keberlangsungan organisasi dan perusahaan. Untuk memastikan kelancaran aktivitas perusahaan, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dan berusaha untuk menjalankan seluruh operasi perusahaan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Krisnawati dan Bagia 2021)

Penulis melakukan penelitian di Badan Narkotika Nasional (BNN) Karawang. Sesuai UU No.35 Thn 2009 mengenai narkotika disebutkan bahwa BNN merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang berada di bawah pengawasan langsung Presiden. Undang-undang tersebut juga menegaskan bahwa BNN adalah lembaga vertikal yang memiliki perwakilan di tingkat daerah yang disebut sebagai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota (BNN Kabupaten/Kota). BNNP dan BNN Kabupaten/Kota bertugas menjalankan peran, fungsi, dan wewenang BNN di tingkat daerah. Visi BNN adalah menjadi lembaga di luar kementerian yang beroperasi dengan profesionalisme dan memiliki kapasitas untuk mengkoordinasikan semua segmen masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia dalam usaha mencegah dan menghilangkan penyalahgunaan serta peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor, dan zat adiktif lainnya di seluruh wilayah Indonesia.

BNN Karawang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya melaksanakan fungsi pelaksanaan kebijakan operasional terkait dengan

pengecegan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika (P4GN). Fungsi-fungsi tersebut mencakup bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi dan upaya pemberantasan dengan tujuan untuk mengidentifikasi serta memahami struktur jaringan terkait.

Setiap perusahaan atau organisasi diharapkan memiliki manajemen yang efektif. Manajemen yang efisien di sebuah lembaga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan membuatnya mampu bersaing dengan perusahaan lain. Baik pemimpin maupun pegawai, dalam struktur tugas dan pengawasan mereka, memiliki peran yang krusial dalam menggapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa segala keputusan dan tindakan yang diambil dalam setiap aktivitas organisasi dipengaruhi dan ditentukan oleh individu yang merupakan bagian dari organisasi tersebut.

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Beserta Jabatan BNN Karawang Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala BNNK	1
2	Kasubag	1
3	Umum	6
4	P2M	9
5	Rehabilitasi	8
6	pemberantasan	5
Total		30

Sumber : Badan Narkotika Nasional Karawang, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 bisa dilihat bahwa di BNN Karawang ada beberapa jabatan beserta sub bagian untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Tanpa adanya suatu tujuan dalam sebuah organisasi maka hal tersebut tidak akan berjalan. Selain itu instansi perlu menerapkan manajemen yang baik, yang berarti instansi juga harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Profitabilitas perusahaan dipengaruhi oleh keterampilan seorang pemimpin dalam memotivasi anggota timnya untuk bekerja sama dalam mengeksekusi tugas-tugas mereka dengan cara yang efektif dan efisien (Efendi 2020).

Kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para atasan, yang memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan

dan kinerja semua jabatan yang berada di bawah tanggung jawab mereka. Pemimpin perusahaan memainkan peran krusial dalam mencapai peningkatan kinerja pegawai juga profitabilitas perusahaan. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu membimbing organisasi atau perusahaan mereka menuju prestasi yang luar biasa dan bersaing secara sehat untuk tetap menjadi yang terdepan, sambil tetap memperhatikan kesejahteraan pegawainya (Aisah 2020).

Peneliti melakukan pengamatan langsung ke lapangan dan mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada instansi Badan Narkotika Nasional Karawang termasuk kurang tegas kepada pegawainya sehingga menimbulkan rasa kurang segan terhadap pimpinan. Gaya kepemimpinan BNN Karawang ini menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, karena pimpinan memberikan kebebasan dalam mengerjakan tugas serta atasan memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan dan pendapat dalam bidangnya masing-masing. Mengenai kesediaan atasan untuk mendorong bawahan mengeluarkan ide dan saran juga dapat diandalkan sehingga pegawai semangat untuk bekerja dan termotivasi. Tingkat perhatian pimpinan atas prestasi kerja pegawai juga didahulukan.

Selain itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi faktor pendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun produksi bukan bagian dari operasi di suatu lembaga, faktor ini masih memiliki keterlibatan yang besar, namun banyak lembaga yang belum memberikan perhatian yang memadai terhadap aspek ini. Lingkungan kerja memiliki dampak yang langsung terasa pada para pegawai, di mana kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran dalam menciptakan komitmen terhadap organisasi, karena seorang pegawai mungkin tidak akan merasa nyaman bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung, sementara lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa kenyamanan bagi pegawai di perusahaan atau organisasi.

Persepsi pegawai dalam lingkungan kerja yang mereka alami dapat berimbas pada cara mereka menilai berbagai aspek lingkungan kerja. Jika pegawai memiliki tanggapan yang positif pada lingkungan kerja, ini dapat meningkatkan kinerja mereka karena mereka merasakan kenyamanan dan juga senang dengan

kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Sebaliknya, jika pegawai memiliki tanggapan yang negatif mengenai lingkungan kerja, kinerja pegawai dapat terpengaruh negatif karena kesan yang didapat mengurangi kenyamanan mereka dalam bekerja.

Tabel 1. 2
Data sarana prasarana perkantoran BNN Karawang

No	Fasilitas	Jumlah
1	Gedung kantor	1 unit
2	Kendaraan roda 4	3 unit
3	Kendaraan roda 2	4 unit
4	Kendaraan khusus	1 unit
5	Senjata api	6 unit
6	Pelayanan umum	1 ruang
7	Pelayanan rehabilitas	1 ruang
8	Pelayanan SKHPN	1 ruang

Sumber : Badan Narkotika Nasional Karawang, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 data sarana prasarana perkantoran BNN Karawang pada lingkungan Kerja fisik di BNN Karawang sudah memenuhi kebutuhan pegawai. Fasilitas pelayanan di BNN Karawang selain untuk rehabilitas dan SKHPN pada klinik BNN Karawang juga dibuka untuk umum. Namun dalam hal ruangan masih kurang luas yang menyebabkan kurang leluasa dalam melakukan suatu hal. Kebersihan dan keamaannya belum maksimal meskipun tetap pegawai merasa nyaman dan aman.

Kinerja di dalam organisasi adalah penentu apakah tujuan organisasi yang telah ditargetkan berhasil dicapai atau tidak. Terkadang, para pimpinan tidak selalu memperhatikan hal ini, terkecuali jika kinerja sudah sangat buruk atau situasi telah menjadi sangat sulit (Nabawi 2019). Terlalu sering, pimpinan mungkin tidak menyadari sejauh mana penurunan kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat menghadirkan krisis serius bagi perusahaan. Ini dapat menciptakan kesan negatif yang mendalam terhadap organisasi karena tanda-tanda penurunan kinerja sering diabaikan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan secara langsung penulis mengamati dari segi pegawai kepada pimpinan kurang sigap atas perintah yang diberikan oleh pimpinan, ini disebabkan karena pegawai terlalu menganggap pimpinan sebagai

rekannya seperti tidak ada profesionalitasnya dalam bekerja, dalam bekerja pegawainya kurang disiplin terhadap waktu sehingga mereka kadang terlambat masuk kerja sehingga tugasnya tidak selesai tepat waktu, pegawai BNN Karawang disiplin dalam bekerja sama dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai BNN Karawang juga memegang teguh kejujuran dan tanggung jawab mengenai kinerjanya.

Komunikasi menjadi perantara antara pegawai dan pimpinan untuk bertukar informasi. Setiap ada kendala Komunikasi pegawai dan pimpinan pada instansi BNN Karawang selalu dibicarakan tidak ada yang disembunyikan sehingga tidak terjadi *miss communication*. Penampilan pegawai BNN Karawang setiap harinya menggunakan pakaian rapih dan formal sesuai kebijakan kantor setiap hari Senin sampai Rabu menggunakan pakaian hitam putih kamis dan jumat menggunakan batik.

Adapun capaian kinerja yang telah terealisasi yang melakukan rehabilitas di BNN Karawang Pada Tahun 2020-2022 berikut dijelaskan data rehabilitas dari capaian target sasaran tahun 2020-2022.

Tabel 1. 3
Hasil Capaian Target Sasaran Kerja BNN Karawang Tahun 2020-2022

No	Data	2020	2021	2022
1	Target rehabilitas	30	50	29
2	Jumlah klien yang dilayani	31	46	29

Sumber : Badan Narkotika Nasional Karawang, 2023.

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa capaian dari tujuan kebijakan rehabilitasi pengguna narkoba pada BNN Karawang belum bisa berjalan optimal. Capaian kinerja BNN Karawang selama ini cenderung stabil dalam mencapai target yang ditentukan. Hal ini dapat dapat dikatakan stabil dikarenakan setiap tahunnya pasien yang direhabilitasi hampir atau bahkan melebihi target, kondisi ini disebabkan karena keterbatasannya kinerja pegawai.

Tabel 1. 4
Pasca rehab di BNN Karawang tahun 2020-2022

Tahun	Pulih Produktif	Pulih Tidak Produktif	Tidak Pulih Produktif	Tidak Pulih Tidak Produktif
2020	16	7	3	5
2021	20	15	7	4
2022	14	8	5	2

Sumber : Badan Narkotika Nasional Karawang, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pasien yang telah melakukan rehabilitasi tidak seluruhnya kembali pulih dan produktif, hal tersebut bukan sepenuhnya tanggung jawab dari pihak BNN Karawang karena hal tersebut juga didasari dengan kesadaran diri dari pasien tersebut namun tidak memungkiri bahwa kinerja BNN Karawang juga terlibat di dalamnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pasien yang menjalani rehabilitasi belum sepenuhnya dapat dengan mudah terlepas dari belenggu narkoba yang mereka konsumsi sebelumnya. Data yang telah tertera menunjukkan bahwa kinerja BNN Karawang belum optimal karena belum sepenuhnya pasien yang melakukan rehabilitasi dapat pulih produktif, meskipun hasil data di atas menunjukkan bahwa lebih banyak mereka yang pulih produktif dari pada mereka yang setengah pulih atau bahkan tidak pulih.

Data ini didapat dari catatan laporan kinerja yang berisi hasil kegiatan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pegawai pada periode tertentu, serta mencatat pencapaian apa saja yang sudah tercapai. Laporan kinerja BNN Karawang mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran mengenai performa Instansi.

Mengungkap jaringan kejahatan adalah tugas yang sangat sulit, penuh risiko, dan penuh tantangan. Namun, meskipun hasil kinerja belum dapat memastikan penurunan ancaman dari sindikat peredaran narkoba. Hal dikarenakan kegiatan pelaksanaan sosialisasi yang dilakukan oleh BNN Karawang terkait dengan kebijakan rehabilitasi pengguna narkoba proses komunikasi yang disampaikan dalam tahap tertentu belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Serta pelayanan yang belum optimal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai kepada pelayanan untuk rehabilitasi.

Maka, untuk memperbaiki kinerja pegawai tersebut, salah satu aspek yang perlu diberikan perhatian adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh instansi. Ini melibatkan upaya untuk memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin mendukung perbaikan kinerja pegawai serta kenyamanan lingkungan kerja para pegawai dari segi fasilitas dan yang lainnya. Informasi mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ini harus menjadi pengetahuan internal instansi karena gaya kepemimpinan memiliki peran yang krusial dalam kinerja organisasi dan juga dapat mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja bagi para pegawai.

Berdasarkan penelitian (Pranoto, Mohammad dan Purboyo 2022) dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi Banjarmasin menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada PT tersebut gaya kepemimpinan sudah berjalan baik dan sesuai dengan teori. Gaya kepemimpinan demokratis dilihat dari pimpinan mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain agar bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diterapkan.

Hasil Penelitian (Putri, Kurniaty dan Vitria 2021) dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT, Telkom Akses Banjarmasin Divisi Helpdesk) Berdasarkan hasil dari penelitian gaya kepemimpinan yang diterapkan ialah otoriter untuk mempengaruhi kinerja karyawan hal ini dilihat dari sikap supervisor kurang memberikan contoh dan teladan yang baik kepada bawahannya seperti memerintah dengan suara yang keras, tidak pernah melakukan meeting sebelum aktivitas sehingga sering terjadi kesalahan perintah dan tidak adanya kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan masalah-masalah yang muncul dilapangan. Supervisor jarang melihat atau memeriksa hasil pekerjaan bawahannya.

Hasil Penelitian (Wokas, Dotulong dan Saerang 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, keterlibatan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan menemukan bahwa gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PsT PLN Kawangkoan.

Tabel 1. 5
Research Gap

No	Variabel Dependent	Variabel Independent	Hasil Penelitian	Peneliti
1.	Gaya Kepemimpinan		Demokratis	Joko Hadi Pranoto, Mohammad Zainul, Purboyo (2022)
			Otoriter	Ridhia Asfia Putri, Hj. Kurniaty, H. Aida Vitria (2021)
			Demokratis	Iqbal Gusra Pratama (2021)
2.	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan sarana dan prasarana yang diperlukan karyawan.	Aulia Rahmah, Syahrani, Teguh Wicaksono (2021)
			indikator utama dari lingkungan kerja ialah non fisik yang nyaman terlihat hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja Fisik berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Harisman, Mohammad Zainul & Apria Santi (2021) Ratna Marsela dan Lativa Hartiningtyas (2022)

Sumber : Hasil olahan penulis, 2023.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan dan hasil dari penelitian terdahulu serta terdapat perbedaan hasil penelitian. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, diidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya yakni:

1. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi salah satu faktor penentu dalam penilaian kinerja.
2. Kurangnya kepedulian pegawai terhadap perintah pimpinan sehingga kinerja kurang maksimal.
3. Pemimpin perusahaan menjadi kontributor dalam pencapaian peningkatan kinerja pegawai dan profitabilitas perusahaan.
4. Lingkungan kerja yang tidak memadai dalam fasilitas.
5. Pegawai kurang disiplin terhadap waktu.
6. Rehabilitasi pengguna narkoba pada BNN Karawang belum bisa berjalan optimal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka diperlukan batasan masalah yang akan diteliti. Adapun batasan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini berada dalam kajian bidang ilmu Manajemen khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Peneliti hanya berfokus pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk mengetahui apakah ada peningkatan kinerja pegawai pada BNN Karawang.
3. Penelitian ini berfokus di Badan Narkotika Nasional Karawang.
4. Penelitian dilakukan pada pegawai dan pemimpin pegawai pada BNN Karawang.
5. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan pada BNN Karawang?
2. Bagaimana Lingkungan kerja pada BNN Karawang?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada BNN Karawang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan gaya kepemimpinan pada BNN Karawang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan lingkungan kerja pada BNN Karawang.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan pada BNN Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada dasarnya kegunaan penelitian ini mencakup kegunaan teoritis dan praktis baik penulis maupun lingkungan sekitar, adapun uraian manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Diharapkan dalam penelitian ini bisa mendapatkan pemahaman serta menambah wawasan yang bisa dijadikan sebagai bahan acuan mengenai Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan yang tepat pada perusahaan atau organisasi pada BNN Karawang.

- c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain sebagai acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan atau referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.