BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi diorganisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang – orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik – baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang – orang yang dipimpinnya. Dari gambaran di atas terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin.

Menurut Hersey & Blanchard dalam McClesky, (2014), bahwa gaya kepemimpinan situasional pendekatannya lebih fokus terhadap pengikut atau karyawan pada organisasi. Hal ini, pemimpin mampu memperhatikan kesiapan dan kematangan karyawannya untuk menjalankan pekerjaan yang telah ditentukan.

Dalam hal ini selalu dititik beratkan kepada pimpinan. Pimpinanlah yang merupakan motor penggerak dari sesuatu usaha atau kegiatan. Pimpinan tersebut harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, terutama dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan yang dapat mempermudah pencapaian tujuan dari organisasi itu secara efektif dan efisien.

Sebuah organisasi hanya akan berkembang dan maju apabila cepat tanggap terhadap perubahan yang pasti akan terjadi. Pemimpin masa kini dan masa depan dituntut untuk tidak sekedar bersikap luwes dan beradaptasi dengan lingkungan yang bergerak sangat dinamis, akan tetapi juga mampu mengantisipasi berbagai bentuk perubahan dan secara proaktif menyusun berbagai program perubahan yang diperlukan. Salah satu cara yang dapat dilakukan sebuah organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai.

Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawanberupa kinerja yang baik. Menurut

Marwansyah (2014:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya, dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seseorang pegawai untuk rencana karirnya, yang di landasi oleh sumber daya manusia, selain itu merupakan rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang ataupun dimasa depan karena pencapaian Karier menjadi tanggung jawab individu. pegawai dapat mencapai tujuan karirnya karena dinstansi Pemerintahan juga membantu pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi organisasi. Banyak cara yang dilakukan untuk pengembangan karier pegawai demi peningkatan prestasi kerja pegawai. Karena tujuan dari pengembangan karier pegawai adalah melahirkan dan menciptakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Basari (2013:45) pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukan makin lama tenaga kerja berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalam yang diperoleh. Pengalam bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampaln yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan

keahlian dan keterampian kerja. Sebaliknya, terbatsnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Berdasarkan pada definisi pengalaman kerja yang telah dijelaskan tersebut, maka penelitian ini mendefinisikan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keteranpilan yang dimiliknya .dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan modal utama seorang karyawan untuk menekuni bidang pekerjaan tertentu, sehingga semakin berpengalaman seseorang, kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Selain itu curahan jam kerja yang semakin tinggi juga akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi.

Kecamatan Menganti merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten gresik, yang terdiri dari 22 desa dan 22 Kelurahan. Peran camat sangat penting dalam kelangsungan pemerintahan di kecamatan Menganti, karena Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah penting. Gaya kepemimpinan situasional cukup menarik di era saat ini, karena pemimpin dengan gaya ini akan selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, karena sangat fleksibel dan beradaptasi/menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya. Hal itu sesuai dengan kondisi dan situasi saat ini yang menuntut pemimpin harus bersifat akomodatif dan aspiratif terhadap lingkungan kerjanya. Karena dalam

perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu, efektifitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruh – pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin selalu harus diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi – situasi yang dihadapinya. Salah satu masalah yang paling populer dewasa ini adalah masalah kepemimpinan.

Penulis memilih Kecamatan Menganti Gresik sebagai tempat penelitian, karena instransi ini merupakan salah satu instansi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten yang diwilayah kerjanya yang mencakup bidang permerintahan. Selama ini berbagai upaya yang telah dilakukan instansi untuk lebih meningkatkan lagi pengembangan karir diantaranya yaitu melalui pelatihan yang dilakukan diluar kantor. Sebagai perwujudan nyata dengan maksud untuk memberi dorongan unuk lebih berkembang didalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi permasalahan yang sering terjadi di kecamata menganti gresik, dimana sering terjadi posisi pekerjaan yang dilakukan kurang memadahi sehingga sering terjadi kelambatan untuk mengerjakan pekerjaan. Faktor tersebut adalah ketidak konsistennya dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan

Berdasarkan latar belakang diatas menarik bagi peneliti untuk melakukan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir Terhadap *Work Eksprecience''*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis dapat mengambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap work experience pada pegawai kecamatan Menganti – Gresik?
2. Apakah pegembangan karir berpengaruh terhadap work experience pada pegawai kecamatan Menganti – Gresik ?
3. Apakah kepemimpinan situasional dan pengembangan karir berpengaruh terhadap work experience pada pegawai kecamatan Mengati – Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional terhadap *work experience* pada pegawai kecamatan Menganti – Gresik.

2. Untuk mengtahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *work experience* pada pegawai kecamatan Menganti -Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional, pengembangan karir terhadap *work experience* pada pegawai kecamatan Menganti – Gresik

1.4 Manfaat penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak sebagai berikut:

1. Bagi Kecamatan Menganti

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi kecamatan menganti.
2. Bagi peneliti
   a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemiminansituasional dan pengembangan karir terhadap *work experience*
   b. Sebagai sambungan penelitian serta memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumberdaya manusia sehingga dapat mensosialisasikan materi-materi yang sudah diberikan selama perkuliahan
3. Bagi Akademik

   Peneliti ini berharap mampu memberikan konstribusi dan tambahan ferefensi kepada

kalangan akademik, terutama mahasiswa dan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenaik kajian kepemimpinan situasional, pengembangan karir, serta *work Eksperience*.