

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia, sebagai ekonomi yang terbesar di Asia Tenggara memiliki perekonomian yang dinamis dan beragam, didukung oleh sumber daya alam yang melimpah, populasi besar, dan pasar domestik yang luas. Perekonomian Indonesia, sebagai salah satu ekonomi terbesar di Asia Tenggara, menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang kompleks dalam beberapa tahun terakhir Menurut (Harahap, dkk 2025). Seiring dengan pertumbuhan populasi dan urbanisasi yang pesat, Indonesia mengalami perubahan struktural yang signifikan dalam berbagai sektor ekonomi. Menurut laporan World Bank, tantangan seperti inflasi yang meningkat, ketimpangan sosial yang semakin lebar, dan dampak perubahan iklim menjadi isu yang memerlukan perhatian serius (World Bank, 2025). Ketidakpastian geopolitik dan fluktuasi harga komoditas global turut memberikan tekanan pada stabilitas ekonomi nasional, yang dapat mempengaruhi pertumbuhan jangka panjang. Di sisi lain, Indonesia memiliki potensi besar untuk memanfaatkan perkembangan teknologi dan digitalisasi. Sektor digital yang berkembang pesat menawarkan peluang untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing. Ekonomi kreatif juga menunjukkan pertumbuhan yang menjanjikan, dengan semakin banyaknya pelaku usaha yang memanfaatkan teknologi untuk menciptakan produk dan layanan baru (Verico, 2020). Dalam konteks ini, kebijakan fiskal yang tepat menjadi kunci untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan (Basri, 2021). modal yang masih rendah serta produk dengan jumlah terbatas yang bisa

membuat pasar potensial domestik diambil alih oleh pesaing dari negara lain apabila tidak segera diterapkan model strategi yang tepat (Gunawan *et al*, 2019)

Organisasi sektor publik, termasuk instansi pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, dituntut untuk memberikan pelayanan yang efektif, efisien, responsif, dan berkualitas kepada masyarakat. Tuntutan ini semakin kuat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan administratif yang cepat, tepat, serta transparan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peningkatan produktivitas kinerja pegawai menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi pemerintahan.

Produktivitas kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Di antara faktor-faktor tersebut, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi merupakan aspek yang memiliki peranan strategis dalam membentuk perilaku, motivasi, dan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat mempengaruhi tingkat disiplin, semangat kerja, serta kepercayaan pegawai dalam menjalankan tugas. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan konsentrasi serta kualitas kerja pegawai. Kondisi fisik ruang kerja, hubungan antarpegawai, serta suasana kerja yang harmonis merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif seringkali berdampak negatif terhadap semangat dan motivasi kerja pegawai, di sisi lain, budaya

organisasi sebagai nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut dalam lingkungan kerja turut membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menumbuhkan rasa memiliki, komitmen, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menghambat kolaborasi, menurunkan motivasi, serta berdampak pada rendahnya produktivitas.

Kecamatan Lowokwaru sebagai salah satu kecamatan dengan perkembangan wilayah yang pesat di Kota Malang memiliki beban kerja pelayanan publik yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk bekerja secara profesional dan produktif. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan beberapa kendala seperti kurang optimalnya koordinasi, variasi gaya kepemimpinan antar unit, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta budaya kerja yang belum seragam. Hal ini menjadikan pentingnya penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru.

Gaya kepemimpinan memiliki peranan yang cukup penting karena tugas seorang pimpinan tidak mudah. Hal ini disebabkan perbedaan sikap dan perilaku bawahan yang harus dipahami oleh seorang pemimpin, menurut (David Becham, 2025). Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan memimpin dengan memberi contoh kepada pegawai melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi (Batubara 2020). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang berpengaruh dalam membentuk perilaku pegawai dalam suatu organisasi. Seperangkat nilai, keyakinan, atau norma yang disetujui dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai panduan perilaku dan penyelesaian

masalah organisasi (Tutu *et al*, 2022). Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada pegawai diantara nya memberikam fasilitas-fasilitas kebutuhan pegawai, menjaga kebersihan tempat kerja,serta meningkatkan moral setiap aktivitas, sehinga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari *et al*, 2020) Kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu organisasi memengaruhi kinerja kerja (Astuti *et al*, 2022). Kinerja pegawai merupakan hasil dari pegawai yang mencapai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya dan kinerja pegawai harus memiliki hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di lembaga pemerintah seperti Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, tetapi juga mencerminkan profesionalisme dan komitmen pegawai (Siti *et al*, 2021).

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai didalam kantor, mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan dan parkir Menurut Ekonomi *et al.*, (2025). Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Jenis lingkungan kerja fisik mencakup

segala kondisi atau keadaan berbentuk fisik dalam tempat kerja, seperti ruangan kerja, kursi, meja, temperatur, kelembapan, kebisingan, kebersihan, suhu, sirkulasi udara, dan lainnya. Sedangkan jenis lingkungan non-fisik mencakup aspek sosial dan psikologi seperti budaya kerja, komunikasi antar tim, kebijakan perusahaan, serta kesehatan dan keselamatan kerja (k3). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, dan ide pegawai secara positif ataupun negatif. Kinerja pegawai dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Perusahaan dapat melakukan beberapa cara seperti menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dengan pegawai, memenuhi hak pegawai, membuat lingkungan kerja yang mendukung. lingkungan kerja yang kondusif dan aman bagi para pegawai, maka diharapkan produktivitas atau kinerja para pegawai akan meningkat yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang diterima dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya ini mencerminkan cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi yang diinternalisasi oleh pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Budaya organisasi berkembang dari sejarah, tradisi, dan pengalaman kolektif yang membentuk identitas dan karakter organisasi. Selain itu, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk iklim kerja yang berdampak pada motivasi, kepuasan, dan produktivitas pegawai. Menurut Sutrisno (2018:2), budaya organisasi adalah

sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Apabila budaya organisasi suatu perusahaan dapat diterima dengan baik oleh pegawai maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Masalah budaya organisasi perusahaan merupakan suatu hal yang sangat esensial, karena hal ini berkaitan erat dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dapat tercerminkan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik agar dapat membantu suatu organisasi perusahaan mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Sopiah & Sangadji (2018), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan motivasi mencerminkan keinginan atau dorongan pegawai untuk bekerja dengan baik. Mangkunegara menekankan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor ini, dengan memberikan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai. Kinerja pegawai ini tidak diperoleh dari hasil seleksi rekrutmen yang dilakukan perusahaan, melainkan tumbuh dari dalam diri tiap individu pegawai yang muncul karena adanya motivasi yang tumbuh karena adanya rasa

kenyamanan dalam bekerja dan memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan (Annisa Zachiran, 2025)

secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang dicapai (input) produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 2015). Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencarian. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (The Liang Gie, 2014). Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawab masing-masing. Oleh karena itu, atasan atau pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi pada pegawai. Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan pada pegawainya (Salim, 2025)

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
2. Apakah Lingkungan Kerja Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
3. Bagaiman Budaya Organisasi Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Secara Simultan/Secara Bersamaan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai di kantor kecamatan Lowokwaru kota malang
2. Menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai di kantor kecamatan Lowokwaru kota malang
3. Meneliti bagaimana budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai di kantor kecamatan Lowokwaru kota malang
4. Menguji apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai di kantor kecamatan Lowokaru kota malang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a) Pengembangan teori manajemen

Penelitian ini dapat memperkaya teori tentang factor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam konteks organisasi publik, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berinteraksi dengan produktivitas kerja dalam setting kantor kecamatan

b) Kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia

Hasil penelitian dapat menambah wawasan tentang bagaimana variabel-variabel seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berinteraksi dengan produktivitas kerja dalam setting kantor kecamatan

c) Penguatan kerangka konseptual

Penelitian ini dapat menguji dan memperluas kerangka konseptual yang menghubungkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, buday organisasi, dan produktivitas kerja.

d) Refrensi untuk penelitian lanjutan

Dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi topik serupa dalam konteks berbeda.

2. Manfaat Akademis

a) Pengembangan Ilmu Pengetahuan:

Menambah pengetahuan akademis tentang manajemen organisasi publik dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

b) Bahan Referensi Akademik:

Dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti yang tertarik dengan manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, dan perilaku organisasi.

c) Jurnal Ilmiah:

Hasil penelitian dapat dipublikasikan di jurnal ilmiah untuk diseminasi ke kalangan akademisi.

d) Pengayaan Kurikulum:

Dapat menjadi bahan untuk pengayaan kurikulum di bidang manajemen, administrasi publik, atau psikologi industri.

3. Manfaat Praktis

a) Peningkatan Produktivitas Kinerja Kantor Kecamatan:

b) Hasil penelitian dapat membantu Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja Pegawai.

c) Rekomendasi untuk Pimpinan:

d) Memberikan masukan bagi pimpinan di Kantor Kecamatan Lowokwaru tentang pentingnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

e) Pengembangan Strategi Manajemen:

Hasil penelitian dapat digunakan untuk merancang strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

f) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik:

- g) Dengan peningkatan produktivitas kinerja Pegawai, diharapkan kualitas pelayanan kepada masyarakat di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dapat meningkat.
- h) Pengambilan Keputusan Manajerial:
- i) Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pengambil keputusan di Kantor Kecamatan Lowokwaru untuk membuat kebijakan yang lebih tepat terkait manajemen sumber daya manusia.
- j) Optimalisasi Sumber Daya:
Membantu organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja Pegawai.

