

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia organisasi atau pemerintahan, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan mengelola budaya organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga nilai-nilai organisasi dapat diterapkan dengan baik oleh seluruh anggota. Tanpa kepemimpinan yang baik, budaya organisasi bisa menjadi tidak jelas dan sulit dipahami oleh anggota organisasi.

Kepemimpinan berfungsi sebagai pengarah dan penggerak dalam organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki visi dan misi yang jelas akan mampu membawa organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin juga berperan dalam membangun komunikasi yang baik antar anggota, sehingga setiap individu dalam organisasi dapat bekerja secara selaras dan produktif.

Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam menciptakan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi bagian dari budaya organisasi. Melalui teladan dan kebijakan yang diterapkan, pemimpin dapat membentuk karakter organisasi yang sesuai dengan visi dan misinya. Misalnya, dalam sebuah perusahaan yang mengutamakan inovasi, pemimpin harus mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan tidak takut mencoba hal baru.

Dalam pengelolaan budaya organisasi, pemimpin juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan. Perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal maupun internal organisasi mengharuskan pemimpin untuk menyesuaikan strategi dan pendekatan dalam mengelola budaya organisasi. Tanpa adanya fleksibilitas, budaya organisasi dapat menjadi kaku dan sulit berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman.

Pemimpin yang baik juga harus mampu membangun keterlibatan dan komitmen dari seluruh anggota organisasi. Ketika anggota merasa terlibat dalam budaya organisasi, mereka akan lebih mudah menerima dan

menerapkan nilai-nilai yang telah ditetapkan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi slogan semata, tetapi benar-benar dihayati dan dijalankan oleh seluruh anggota.

Selain itu, pemimpin harus mampu mengatasi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik harus mampu mengakomodasi perbedaan pendapat dan menjadikannya sebagai sumber inovasi. Pemimpin yang bijak dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung, sehingga budaya organisasi tetap terjaga dengan baik.

Menurut Peter G. Northouse (2020:17), kepemimpinan bukan sekadar posisi atau jabatan, tetapi sebuah proses yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikut. Dalam proses ini, pemimpin menggunakan keterampilan komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan untuk mengarahkan individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif menurut Northouse juga bergantung pada konteks, gaya kepemimpinan, serta respons pengikut terhadap arahan yang diberikan. Dengan kata lain, kepemimpinan bukan hanya tentang memberi perintah, tetapi juga tentang membangun hubungan, mempengaruhi perilaku, serta menginspirasi orang lain agar bekerja dengan semangat dan komitmen tinggi dalam mencapai tujuan bersama.

Sementara itu, Yukl (2020:41), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi secara efektif terhadap kesuksesan organisasi. Dalam pengertian ini, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pengaruh, tetapi juga dengan bagaimana pemimpin menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kerja sama dalam organisasi.

Budaya organisasi sendiri didefinisikan oleh Smith (2021:19), sebagai kumpulan nilai, norma, dan praktik yang membentuk cara kerja suatu organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dalam berinteraksi dan mengambil keputusan, sehingga keberlangsungan organisasi dapat berjalan dengan baik.

Selain itu, Moeheriono (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai dasar yang dianut bersama dan dihargai oleh suatu organisasi. Sistem ini dimaksudkan untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, memberikan identitas bagi anggota organisasi, memfasilitasi komitmen kolektif, meningkatkan kematangan sistem sosial, dan menciptakan mekanisme kontrol yang memandu pembentukan sikap serta perilaku anggota organisasi.

Kantor Kecamatan Sirombu di Kabupaten Nias Barat merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang memiliki struktur dan budaya organisasi tersendiri. Sebagai bagian dari pemerintahan daerah, kantor kecamatan ini memiliki peran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta memastikan kebijakan pemerintah daerah diterapkan dengan baik di tingkat kecamatan.

Penelitian terdahulu oleh Saragih (2021) dengan judul “Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Siborong-borong, Kabupaten Tapanuli Utara” menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara dan observasi. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan di Kantor Kecamatan Siborong-borong memiliki pengaruh signifikan dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan komunikasi terbuka, memberikan contoh dalam bekerja, serta mendorong inovasi di lingkungan kantor mampu meningkatkan etos kerja pegawai. Selain itu, ditemukan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan efektivitas pelayanan publik di kantor kecamatan tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, ditemukan beberapa fenomena dimana Kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan Sirombu mengakibatkan berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Ketidakjelasan dalam penyampaian instruksi dan ekspektasi kerja menyebabkan staf sering mengalami kebingungan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berakibat pada rendahnya koordinasi antarpegawai serta lambatnya penyelesaian pekerjaan. Selain itu, komunikasi yang kurang terbuka juga menghambat penyampaian masukan atau keluhan

dari staf kepada pimpinan, sehingga permasalahan internal sering tidak terselesaikan dengan baik. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai menjadi salah satu indikasi lemahnya pengawasan dari pimpinan dalam menegakkan aturan organisasi. Seringnya keterlambatan pegawai dalam jam kerja, bahkan dalam menghadiri rapat atau kegiatan penting, menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas serta rendahnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan menandakan bahwa belum ada mekanisme pengawasan yang ketat dan konsisten. Jika situasi ini terus berlanjut tanpa adanya tindakan tegas dari pimpinan, maka budaya kerja yang disiplin dan profesional sulit untuk dibangun. Minimnya inisiatif dan motivasi pegawai juga menjadi tantangan dalam menciptakan budaya kerja yang produktif. Kurangnya dorongan dan apresiasi dari pimpinan membuat banyak pegawai cenderung bekerja hanya sebatas menyelesaikan tugas tanpa adanya inovasi atau usaha lebih dalam meningkatkan kinerja. Pegawai merasa kurang dihargai atas kontribusinya, sehingga semangat kerja mereka menurun. Selain itu, ketidakhadiran program pengembangan diri atau pelatihan dari pimpinan semakin memperburuk situasi, karena pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensinya. Akibatnya, produktivitas kerja menurun, dan organisasi mengalami stagnasi dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi fokus penelitiannya adalah memfokuskan hanya membahas tentang analisis Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran kepemimpinan dalam membangun komunikasi yang efektif di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat?
2. Apa saja hambatan yang dihadapi pemimpin dalam mengelola budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu, serta bagaimana strategi untuk mengatasinya?
3. Bagaimana strategi kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih baik dan profesional di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam membangun komunikasi yang efektif di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi pemimpin dalam mengelola budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu, serta bagaimana strategi untuk mengatasinya.
3. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih baik dan profesional di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmu manajemen, khususnya dalam bidang kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi pengembangan teori tentang bagaimana kepemimpinan berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang efektif di sektor pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dalam lingkungan pemerintahan. Selain itu, penelitian ini menjadi pengalaman dan bekal bagi peneliti dalam mengembangkan analisis dan keterampilan akademik di bidang manajemen organisasi.

b. Bagi Lokasi Penelitian (Kantor Kecamatan Sorombu)

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan di Kantor Camat Sirombu dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan membangun budaya kerja yang lebih disiplin, komunikatif, dan produktif. Rekomendasi dari penelitian ini dapat membantu dalam perbaikan sistem kerja dan peningkatan kinerja pegawai

c. Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat menambah literatur dan referensi bagi mahasiswa serta akademisi di Fakultas Ekonomi yang ingin mendalami studi tentang kepemimpinan dan budaya organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam pengembangan kurikulum yang berkaitan dengan manajemen kepemimpinan dan organisasi

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut tentang kepemimpinan dan budaya organisasi, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan gambaran awal serta data pendukung bagi penelitian lanjutan dengan pendekatan yang lebih luas dan mendalam.