

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam peradaban manusia saat ini, tidak semua aspek kehidupan dapat dipisahkan satu sama lain, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial dan selalu hidup bermasyarakat. Hal ini sangat baik terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Organisasi adalah suatu unit sosial yang dengan sengaja dikelola, yang terdiri dari atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus-menerus demi mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi membutuhkan suatu sumber daya. Untuk mencapai ini, sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia atau SDM.

Sumber daya manusia adalah modal organisasi yang paling penting dan mengoperasionalkan sumber daya organisasi lainnya. Dengan demikian tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya organisasi lainnya akan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Tentu saja, untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus dapat memaksimalkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan kemajuan suatu organisasi dalam persaingan global yang selalu berubah.

Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi indikator keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin reformis harus peka perubahan, mampu menganalisis apa saja kelemahan dan kekuatan baik internal maupun eksternal organisasinya, untuk memecahkan masalah yang dihadapi dan terus meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Dalam suatu situasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting untuk dimainkan. Pemimpin merupakan simbol, model, motivator, dan sumber pengaruh yang dapat memandu berbagai aktivitas dan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek manusia memiliki kesulitan tersendiri, dan itu adalah tugas seorang pemimpin (Trang, 2014).

Ada beberapa faktor negatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah berkurangnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga membuat karyawan tidak patuh pada peraturan, pengaruh yang datang dari lingkungan, rekan kerja yang menolak antusiasme dan kurangnya keteladanan untuk dijadikan acuan untuk berprestasi untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Seorang pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan untuk memimpin bawahannya, sebagai seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi bawahan. Menurut Gibson (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikerjakan,

cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi bawahannya dan membentuk gaya kepemimpinannya.

Pada sistem organisasi kantor Kecamatan Tempeh selalu dilakukan rolling jabatan, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif pada kinerja karyawan. Aspek motivasi karyawan untuk bekerja juga menjadi aspek penting bagi kinerja karyawan, yang jelas terjadi di era globalisasi sekarang ini adalah kebutuhan setiap karyawan akan semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang yang dapat meningkatkan moral maupun semangat karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ada beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang baik dan kompak, serta penghargaan terhadap pekerjaan yang berarti (Bahri & Chairatun Nisa, 2017).

Pada kantor Kecamatan Tempeh, motivasi merupakan hal yang sangat berpengaruh setelah gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawannya. Dimana pemimpin kantor Kecamatan Tempeh selalu memberikan suatu apresiasi ataupun motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan para karyawan. Hal ini membuat para karyawan kantor Kecamatan Tempeh memiliki tingkat kinerja yang cukup baik, mengingat suatu kebutuhan seorang karyawan akan selalu meningkat pada setiap tahunnya.

Kepuasan kerja adalah sikap individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga bisa disebut keadaan emosional yang nyaman atau tidak dimana karyawan dalam memperhatikan pekerjaannya (Arda, 2017).

Semua orang yang bekerja mengharapkan mendapatkan kepuasan kerja dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas yang diharapkan seorang pemimpin, untuk itu pemimpin perlu tahu apa yang harus dilakukan untuk dapat menciptakan suatu kepuasan kerja bagi karyawannya. Sama halnya seperti pada kantor Kecamatan Tempeh, dimana seorang pemimpin akan selalu memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawannya, guna untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang diselesaikan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Kinerja usaha adalah derajat pencapaian hasil untuk mencapai tujuan usaha, kinerja karyawan terjadi bila keberhasilan suatu usaha atau lembaga dikaitkan dengan tingkat pendidikan dan senioritas. Pengertian kinerja atau *performance* adalah gambaran derajat pencapaian pelaksanaan suatu usaha program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, visi dan misi yang ditetapkan oleh perencanaan strategis sebuah organisasi. Pada dasarnya, kinerja adalah apa yang orang lakukan atau tidak lakukan karyawan. Kinerja sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya (Kajuwatu et al., 2022).

Pada kantor Kecamatan Tempeh, kinerja karyawan dapat diukur dari pencapaian yang telah dilakukan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan dapat dikatakan baik atau tidaknya dilihat dari hasil yang telah dicapai selama masa jabatan, seorang karyawan dapat dikatakan baik saat seseorang itu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan atau pemimpin. Banyak dari karyawan Kantor Kecamatan Tempeh berpendapat bahwa kinerja mereka tergantung dari bagaimana pemimpin memperlakukan mereka saat bekerja. Bukan hanya dari gaya kepemimpinannya saja, melainkan dari motivasi-motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada para karyawan demi memberikan hasil atau kinerja yang terbaik.

Dengan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membuat laporan dan tugas akhir dengan mengkaji tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Bekerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh”** dikarenakan penulis merasa bahwa masalah ini menarik dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah oleh peneliti dengan maksud agar pembatasan dapat lebih terfokus. Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, dan supaya peneliti lebih terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Terbatas pada bidang bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).
- b. Terbatas pada masalah Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Bekerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan

Tempeh.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah kita ketahui pada data dan fenomena diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- b. Apakah motivasi bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- d. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, motivasi bekerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tempeh ?
- b. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi bekerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tempeh ?
- c. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tempeh ?
- d. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi bekerja, kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tempeh ?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan pembaca tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Penelitian ini seharusnya dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh di sekolah tinggi sehingga mereka dapat sepenuhnya menguasai dan memahami ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan di perpustakaan yang ada di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, dan juga dapat memberikan informasi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi bekerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata-1 di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang. Diharapkan dapat memperluas pemikiran dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan kepada moral karyawan di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian

diharapkan menjadi referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan materi penilaian untuk merumuskan dan menentukan strategi memperluas bisnis untuk peneliti lain. Serta diharapkan penelitian ini dapat memotivasi penelitian yang lain untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan tema ini.

