

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian pertama dan terpenting dari setiap kegiatan. Setiap kantor memahami bahwa SDM yang ahli, tepercaya, terampil, dan gigih adalah kunci bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Instansi layaknya perusahaan dimana untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dibutuhkan kinerja pegawai yang maksimal. Jannah (2016) mengemukakan “kelangsungan hidup organisasi ditunjukkan pada efisiensi dan efektifitas kerja karyawan, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan kebenaran yang positif yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan”.

Setyobakti (2018) kinerja sebagai cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari asosiasi, kelompok, dan orang-orang dengan mendapatkannya dan mengawasi eksekusi dalam struktur target, aturan, dan kebutuhan karakteristik yang disepakati. Pratiwi (2015) Kinerja yang optimal adalah kondisi ideal di dunia kerja. Jika hasil kerja seorang karyawan memenuhi standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka ia termasuk memiliki kinerja dengan baik. Tergantung seberapa baik mereka bekerja untuk perusahaan, seorang karyawan atau karyawan akan merasakan kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan hasilnya.

Salah satu instansi yang membutuhkan kinerja pegawai yang baik ialah Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang. Sebagaimana diatur dalam Perda Nomor 79

Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Lumajang Nomor 91 Tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perikanan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga pemerintah Kabupaten Lumajang di bidang Kelautan dan Perikanan, memimpin dan melaksanakan fungsi Dinas Perikanan yang telah ditetapkan dan memimpin serta mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan aparat pelaksana dan staf Dinas Perikanan (<https://sakup.lumajangkab.go.id>).

Capaian kinerja produksi pegawai dinas perikanan pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1 Pencapaian Produksi Bidang Perikanan Tahun 2021

Produksi	Satuan	Target	Realisasi	Persentase Capaian
Jumlah produksi perikanan tangkap	Ton	6.132	6.132	100,90%
Jumlah produksi perikanan budidaya	Ton	3.416,5	3.455,14	101,13%
Jumlah produksi olahan perikanan	Ton	4.232,6	4.232,69	100,00%

Sumber Data : Data Statistik Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang 2022.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target yang telah di rencanakan telah terealisasi dengan baik. Hal itu menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang memiliki kinerja yang cukup baik.

Salah satu faktor yang dapat mempegaruhi kinerja ialah gaya kepemimpinan. Fanami (2018) menyatakan“pemimpin memiliki peran yang sangat penting di dalam suatu organisasi untuk mengontrol kinerja bawahannya”. (Batubara, 2020)

“salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut”. Jika dilihat dari tabel 1.1 gaya kepemimpinan pada pegawai Dinas Perikanan Lumajang tergolong cukup baik, target yang terealisasi dengan baik pada tahun 2022 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Dinas Perikanan Lumajang disukai oleh bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ato'illah (2014) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang, menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2018) dengan judul Pengaruh Peltihan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMPN 1 Rowokangkung Lumajang, menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain gaya kepemimpinan, faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah pemberian jaminan sosial. Imam Soepomo dalam Hopipah (2019) mengemukakan jaminan sosial memastikan keamanan finansial pekerja diluar pekerjaannya dalam hal pekerja kehilangan upah diluar kehendaknya. Jaminan social menjadi factor penting bagi karyawan untuk memberikan rasa aman dan tenang saat melakukan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marsella (2021) dengan judul Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Tbk Bengkulu, menunjukkan bahwa variable Jaminan Sosial dan Insentif berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store* Tbk Bengkulu. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2020) dengan judul Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah gaji. Ratnasari (2020) mengemukakan gaji adalah “balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman atas perjanjian kontrak kerja yang telah disepakati untuk metode pembayarannya”. Oktavia (2021) Gaji dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu diperlukan kehati-hatian mengenai pedoman kompensasi yang adil dan wajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Hopipah (2019) dengan judul Pengaruh gaji dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan (pada karyawan PT. Harapan Gemilang Utama Cikupa, Tangerang), menunjukkan bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fanda (2019) dengan judul Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam, menunjukkan bahwa secara parsial gaji tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Urgensi dalam penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang dengan memperhatikan factor gaya kepemimpinan, jaminan sosial dan gaji. Apabila penelitian ini tidak dilakukan, maka sulit untuk mengetahui faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.

Peneliti tertarik melakukan penelitian pada bidang sumber daya manusia terutama penelitian mengenai gaya kepemimpinan, jaminan sosial dan gaji terhadap kinerja. Alasan peneliti memilih Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang sebagai lokasi penelitian karena Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang merupakan institusi yang bergerak pada pelayanan publik sehingga harus memiliki kinerja pegawai yang baik sehingga peneliti tertarik mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Jaminan Sosial dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang”.

1.2 Batasan Masalah

Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, jaminan sosial dan gaji terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang. Berdasarkan latar belakang serta penelitian terdahulu dan supaya pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Bidang penelitian ini adalah sumber daya manusia.
- b) Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, jaminan sosial dan gaji terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.
- c) Responden dalam penelitian ini adalah pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

- a) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang ?
- b) Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang ?
- c) Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sehubungan dengan masalah yang dirumuskan diatas adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.

- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat di bidang akademik maupun di bidang praktis yang diharapkan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoristis

Hasil penelitian secara teoristis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai konsep sumber daya manusia berupa teori gaya kepemimpinan, jaminan sosial, gaji dan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis penelitian diharapkan dapat memberikan pemikiran, dan sebagai wacana sekaligus bahan pertimbangan bagi instansi yang mengelola hubungan dengan pegawai.

- a) Bagi instansi

Manfaat bagi instansi ialah untuk mengatur dan menilai apakah strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang digunakan telah tepat atau tidak, serta penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk evaluasi strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Semoga dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

