

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah ibarat fondasi utama dan penggerak dalam meraih tujuan sebuah organisasi. Karena itu, sangat berarti buat mengelola sumber daya manusia secara efisien mereka mampu berkontribusi secara optimal Purnama & Mayliza, (2019). Kinerja pegawai adalah kewajiban yang dikerjakan oleh pegawai yang merupakan hasil dari pelaksanaan proses yang dirancang secara sistematis oleh perusahaan untuk memastikan tercapainya sasaran operasional, sekaligus mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan (Primawati & Ali, 2022). Kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh sejumlah variabel, salah satunya mencakup kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri dapat dimaknai sebagai suatu proses dalam memengaruhi individu agar bersedia menerima arahan guna mencapai target yang telah ditetapkan organisasi (Andriyanti *et al.*, 2021). Atas dasar tersebut, kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai dimana sikap dan gaya kepemimpinan seseorang pemimpin sangat mempengaruhi organisasi serta kinerja pegawai didalamnya. Gaya kepemimpinan adalah upaya pemimpin dalam mengarahkan pegawainya untuk melakukan tindak dalam usaha memenuhi target organisasi (Utari & Hadi, 2020).

Sumber Daya manusia (SDM) yang mumpuni tentunya memiliki urgensi oleh sebuah institusi, Pengaturan dimulai dari siklus pemilihan tangga individu yang bersangkutan dapat bekerja sesuai dengan bidang informasi dan keahliannya.

Progres keberhasilan pada sebuah instansi atau organisasi senantiasa melibatkan aspek sumber daya manusia, kualitas yang baik dalam sebuah lembaga atau badan tertentu hanya bisa dicapai jika instansi tersebut benar-benar memahami apa yang dibutuhkan serta mengenal kemampuan para pegawainya. Untuk meraih tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang mengandung kualitas sesuai, kejelasan dalam pembagian tugas dan wewenang, hubungan kerja efektif, serta metode kerja yang terstruktur. Semua ini bisa diwujudkan melalui pengelolaan aset manusia yang dilakukan oleh pihak manajerial atau eksekutif, yang pada dasarnya menjadi unsur dari pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, posisi dan peran pegawai pemerintah sebagai pelayan masyarakat memiliki tanggung jawab penting, yakni memberikan pelayanan yang berimbang dan tidak diskriminatif kepada semua golongan masyarakat..

Motivasi kerja memegang peran penting bagi seluruh pihak dalam organisasi, karena para pegawai atau karyawan dapat terdorong untuk bekerja lebih optimal. Oleh sebab itu, pemimpin perlu memaksimalkan seluruh potensi dan kemampuannya demi mencapai tujuan bersama. Kinerja pegawai sendiri tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor yang memengaruhinya, termasuk tingkat motivasi. Maka dari itu, pihak-pihak yang terlibat harus lebih cermat dalam mengelola dan memperhatikan sumber daya yang dimiliki.

Performa organisasi didorong oleh seluruh sumber daya manusia organisasi, termasuk manajemen dan pegawai. Ada berbagai aspek yang memiliki pengaruh terhadap sumber daya manusia. Ada faktor internal dan eksternal. Seluruh pekerja

mempunyai kompetensi berdasarkan pengetahuan dan ketrampilannya, serta kompetensi yang merujuk pada pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Bagaimana manajer memperlakukan karyawan.

Wibowo (2016) menyatakan bahwa performa organisasi bukan hanya bergantung pada kemampuan sumber daya manusia, melainkan juga oleh dukungan sumber daya lainnya seperti pembiayaan, material, teknologi, peralatan, serta prosedur kerja yang berlaku.

Dalam era globalisasi dan transformasi teknologi yang tajam, instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan mutu publik agar lebih efektif dan efisien. Salah satu faktor utama yang memengaruhi Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia yang dimilikinya dimana pegawai yang termotivasi dan terlibat akan lebih produktif ketika melakukan tugasnya. Di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Lumajang, pegawai berperan penting dalam perencanaan, pembangunan, dan pengawasan infrastruktur perumahan dan kawasan pemukiman yang berkualitas.

Tantangan yang dihadapi oleh instansi ini adalah tingginya tingkat turnover pegawai, yang dapat disebabkan berasal dari beragam faktor, salah satunya kurangnya motivasi lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan yang kurang selaras. Gaya kepemimpinan yang lebih efisien dalam membentuk suasana kerja yang konstruktif, memperkuat motivasi karyawan, serta berujung pada kontribusi terhadap retensi karyawan. Di sisi lain, kepemimpinan yang cenderung otoriter

dan minim respons dapat melemahkan semangat kerja serta menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai, berpotensi menyebabkan mereka meninggalkan organisasi.

Motivasi kerja adalah dorongan yang memicu individu untuk berperilaku dan berprestasi dalam lingkungan kerja. Pegawai yang termotivasi umumnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih optimal dan berkomitmen pada organisasi. Dengan demikian, pemahaman terhadap berbagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang sangat penting untuk meningkatkan retensi karyawan.

Kondisi ini mengindikasikan perlunya penelitian yang mendalam untuk mengidentifikasi keterkaitan antara gaya kepemimpinan demokratis, motivasi pegawai, dan retensi tenaga kerja di lingkungan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi berupa rekomendasi strategis dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, motivasi kerja, dan mempertahankan karyawan yang berdedikasi, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

Fenomena pada penelitian ini gaya kepemimpinan demokratis pada kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kabupaten Lumajang masih belum optimal, sehingga pegawai merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kabupaten Lumajang masih rendah, sehingga pegawai kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kinerja pegawai pada kantor Dinas

Perumahan dan Kawasan Pemukiman kabupaten Lumajang masih belum optimal, sehingga perlu dilakukan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian dari Taufiq Hidayaturokhmat dan Ratna Ksumawati yang berjudul “Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Dewan Pelaksanaan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah” menjelaskan bahwa dengan menggunakan uji t (parsial) gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dewan pelaksana pengelola masjid Agung Jawa Barat, Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dewan pelaksana pengelola masjid Agung Jawa Barat Hidayaturokhman & Kusumawati, (2020).

Fokus utama dalam riset ini meliputi menganalisis pengaruh kepemimpinan bergaya demokratis serta motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara, sedangkan penelitian terdahulu berfokus pada variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi pada kinerja karyawan pada perusahaan swasta.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan diatas ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung maka batasan masalah dalam penelitian ini :

Penelitian ini fokus pada bidang manajemen sumber daya manusia .Membahas Pembahasan tentang bagaimana kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan fenomena yang terjadi, Maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai
2. Untuk menguji apakah Motivasi kerja mempengaruhi terhadap pegawai

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian bertujuan untuk kegunaan yang ingin dicapai dalam penerapan dan pengetahuan yang dapat dihasilkan untuk penelitian sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

1) Bagi perusahaan

Sebagai sumber informasi dan rekomendasi bagi instansi dalam meningkatkan kinerja aparatur serta menetapkan kebijakan yang sesuai, guna mendorong produktivitas kerja di Dinas Permukiman dan Perumahan Kabupaten Lumajang.

2) Bagi karyawan

Studi ini diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan retensi karyawan.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Selain menjadi dasar pertimbangan dalam memperluas wawasan di bidang pengembangan kinerja pegawai, hasil penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai referensi bacaan bagi peneliti lain yang meneliti topik dengan lingkup sejenis.

b. Manfaat Teoritis

1) Bagi Dunia Pendidikan

Penulis berharap bahwa penelitian ini mampu menjadi sumber informasi yang relevan dalam bidang pendidikan, serta berfungsi sebagai referensi dan dasar landasan ilmiah bagi peneliti yang akan mengembangkan kajian pada penelitian selanjutnya.

2) Bagi Instansi Terkait

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, pemberian motivasi kerja, serta strategi retensi karyawan.