

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) terdapat pendekatan strategis dan integral untuk mengelola aspek-aspek yang terkait dengan manusia dalam sebuah organisasi. Hal ini melibatkan perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, evaluasi kinerja, dan manajemen hubungan dengan pegawai. Menurut Dessler (2019), Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, termotivasi, dan berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik dan bekerja dengan baik juga untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi di dalam sebuah instansi agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam upaya pencapaian tujuan bersama.

Kinerja Pegawai merupakan bagian di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri yang sangat penting dalam suatu instansi, karena pegawai merupakan suatu tenaga penggerak yang mengendalikan atau memegang kendali di dalam sebuah Sumber Daya Manusia, sehingga baik dan buruknya pengelolaan mengakibatkan instansi tidak berjalan semestinya. Maka dari itu pegawai itu sendiri merupakan bagian utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi.

Direktorat Jenderal Hortikultura adalah unit kerja Eselon I di dalam Departemen Pertanian RI yang ditetapkan dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2005 tentang unit Organisasi dan Tata Kerja Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 15 tahun 2005. Direktorat Jenderal Hortikultura dalam perkembangan organisasinya selalu

dinamis dan berkembang mengikuti tuntutan perkembangan agribisnis di lapang, mengingat perkembangan produk agribisnis hortikultura sangat potensial dan prospektif dimasa mendatang yang memerlukan Pendekatan Pertanian Terpadu (PPT), serta permintaan dan prospek pasar yang terus berkembang seiring perkembangan jumlah penduduk, tingkat kesejahteraan dan pendapatan masyarakat.

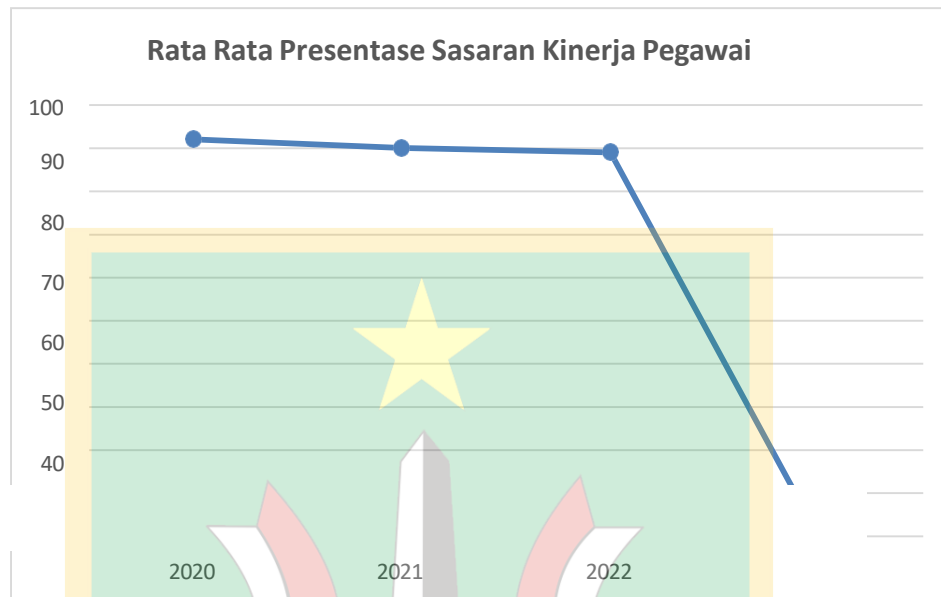
Berdasarkan data yang di dapatkan dari Kantor Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta dalam pencapaian kinerja karyawan belum optimal bahkan cenderung menurun kualitas karyawan menurun. Kinerja Pegawai yang optimal adalah gambaran dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kinerja Pegawai diperhatikan karena kinerja yang optimal dari karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan, berikut data fenomena yang penulis dapatkan dari Bagian Kepegawaian Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura
Kementerian Pertanian Pusat Jakarta

No	Indikator	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	100%	92%	90%	89%
2	Bertanggung Jawab	100%	92%	90%	89%
3	Disiplin Kerja	100%	91%	89%	88%
4	Produktivitas Kerja	100%	94%	91%	90%
5	Keterampilan Berkomunikasi	100%	92%	90%	89%
Rata-rata			92%	90%	89%

Sumber : Data Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal kementerian pertanian

Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kantor Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta Tahun 2020 – 2022



Dari Gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan. Terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan ditahun 2020 sebesar 92% ke 2021 sebesar 90%, sedangkan ditahun 2023 mengalami Penurunan sebesar 89%. Secara umum kinerja pegawai Kinerja Pegawai Kantor Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta belum optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja pegawainya sebesar 100%. Dengan belum tercapainya targetkinerja pegawai, maka departemen berusaha mencari solusi agar dapat mencapai target kinerja yang sudah direncanakan.

Pada penelitian yang dilakukan Bilson (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil pencapaian atas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai, dimana kinerja tersebut dinilai berdasarkan standar yang berlaku di perusahaan atau instansi tersebut.

Kinerja pegawai sendiri merupakan bagian tolak ukur bagi organisasi dan instansi juga sebagai tempat pegawai itu bekerja guna menilai kemampuan, produktivitas, dan tentunya memberikan informasi juga yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia.

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin memandu, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim atau organisasi. Menurut Northouse (2018), gaya kepemimpinan mencakup berbagai pendekatan, seperti transaksional, transformasional, demokratis, otoriter, dan lainnya. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dapat bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik individu. Penelitian lainnya yaitu Gibson (2018) berpendapat bahwa Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian oleh Yukl (2012) menyoroti bahwa kepemimpinan demokratis menciptakan lingkungan di mana Pegawai merasa dihargai, memiliki tanggung jawab, dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, keterkaitan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dan Kinerja Pegawai karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberdayakan dan mendukung keterlibatan karyawan dapat memberikan dampak positif pada hasil organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Setiawan (2019), Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Siagian (2009) mengatakan profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan sehingga terlaksana dengan kualitas tinggi, waktu yang cepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Profesionalisme yaitu pengelompokan dan pembagian tanggung jawab di tempat kerja melalui unit kerja berdasarkan spesialisasi yang ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang dapat diandalkan dan berkemampuan memadai. Profesionalisme mempunyai pengaruh positif yang

signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam konteks Kinerja Pegawai, motivasi kerja mencakup sejauh mana individu merasa termotivasi atau termobilisasi untuk memberikan usaha maksimal dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Sinaga (2020) mengemukakan bahwa Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam dinamika organisasi modern, Budaya Organisasi menjadi elemen sentral yang membentuk karakter dan identitas suatu entitas. Budaya Organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma yang diakui oleh individu di dalamnya, tetapi juga berperan dalam membentuk cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi di lingkungan kerja (Robbins, 2017). Budaya Organisasi memiliki peran sentral dalam membentuk Kinerja Pegawai. Keterkaitan antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai dapat membantu Pegawai beradaptasi dengan perubahan lingkungan dengan lebih baik (Cameron & Quinn, 2006). Hal ini dapat meningkatkan fleksibilitas dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi pendorong utama Kinerja Pegawai. Pada penelitian Muis & Fahmi (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil Gambar 1.1 rekapitulasi sasaran kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasil penurunan pada kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Pusat Jakarta, kemungkinan dikarenakan oleh faktor Gaya Kepemimpinan Demokratis, Profesionalisme, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi yang ada di instansi tersebut. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Profesionalisme, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura**

Kementerian Pertanian Pusat Jakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta ?
2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Akademisi/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran bagi ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat, dan juga sebagai bahan untuk mengevaluasi Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Pusat Jakarta untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil maksimal.

c. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, profesionalisme, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Pusat Jakarta.

