

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, seiring dengan perkembangan keadaan masyarakat yang tumbuh sering kali terjadi berbagai masalah yang menyebabkan sebuah perusahaan atau instansi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, sebab ketidakmampuannya dalam menangani dan menghadapi persaingan atau beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang berkembang pada saat ini. Adanya kegagalan tersebut dikarenakan oleh munculnya perusahaan baru serta kurangnya pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dibuktikan bahwa sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu setiap perusahaan atau instansi harus mempunyai sumber daya manusia yang cukup, agar kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Tanpa didukungnya sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi, hal tersebut akan sulit diharapkan organisasi untuk dapat berjalan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Sumber daya manusia merupakan suatu potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi, individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur dan juga memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Karena tanpa adanya sumber daya manusia ini perusahaan atau organisasi tidak dapat beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar memiliki kemampuan dan kompetensi yang dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai sasarannya. Hal ini dikarenakan kualitas dari karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Adanya kinerja ini sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan

perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Menurut Prasetyo & Marlina (2019) kinerja berasal dari job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu dalam variabel ini penulis akan membahas instansi pemerintah untuk dapat kita teliti lebih lanjut.

Sekretariat Daerah Kota Depok merupakan salah satu instansi pemerintahan sebagai penyelenggara atas kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan fungsi serta tata kerja pemerintah daerah yang berada di Wilayah Kota Depok, Jawa Barat. Dalam menjalankan tugas Sekretariat Daerah dibentuk Peraturan Walikota Depok Nomor 100 tahun 2016 pasal 2 ayat (3) berisi tentang:

1. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
2. Pengkoordinasian kepada perangkat daerah mengenai pelaksanaan tugas satuan kerja;
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
4. Melakukan tugas melayani secara administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Perangkat Daerah; dan
5. Melaksanakan fungsi lain yang diperintahkan oleh Walikota sesuai masing-masing tugas dan fungsinya.

Berlakunya peraturan tersebut, pegawai Sekretariat Daerah dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan akurat. Hal ini dikarenakan, pegawai senantiasa harus memberikan pelayanan yang prima.

Table 1.1 Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Pegawai masuk kerja dan pulang kerja secara tepat waktu	100%	76%	91%	85%
2.	Pegawai dapat memenuhi target kinerja organisasi yang diberikan oleh pimpinan	100%	85%	90%	83%
3.	Pegawai dapat menjalin kerjasama dengan rekan kerja dan mendukung serta mengarah kepada kepuasan kerja yang meningkat	100%	90%	82%	84%
4.	Pegawai dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang di buktikan dengan laporan pelaksanaan tugas	100%	91%	85%	86%
5.	Pegawai yang mendapat hukuman disiplin dari atasannya selaku pembina unit pemma	100%	82%	80%	71%
Rata- Rata Persentase		100%	84,8%	85,6%	81,8%

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Depok

Merujuk pada table 1.1 yang disajikan di atas, data empiris pencapaian sasaran kinerja pegawai pada tahun 2021 sebesar 84,8% tahun 2022 sebesar 85,6% dan tahun 2023 sebesar 81,8%. Hal ini menjelaskan terdapat beberapa kegiatan yang belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya. Dari fenomena diatas dapat dilihat bahwa hasil pengukuran kinerja pegawai masih terjadi penurunan dan belum mencapai sasaran atau target instansi.

Menurut Erman & Winario (2024) gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota bawahannya.

Salah satu kepemimpinan dalam organisasi modern adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan dorongan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan motivasi bagi pegawai untuk memberi kinerja yang baik bagi perusahaan Efendi & Fiton (2022). Menurut (Buil, 2019) gaya kepemimpinan

transformatif mengacu pada pendekatan di mana para pemimpin memotivasi pengikut untuk mengidentifikasi dengan tujuan dan minat organisasi serta melakukan melebihi harapan Marjaya & Pasaribu (2019).

Selain gaya kepemimpinan transformatif, faktor lain yang memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan. Menurut Prasetyo & Marlina (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Imron (2019) menjelaskan bahwa kepuasan dan kinerja mempunyai hubungan sebab-akibat. Hal tersebut disebabkan karena kepuasan akan sangat mempengaruhi kinerja, namun kinerja tidak mempengaruhi kepuasan. Maka dari itu, dapat dipertegas dalam riset yang dilakukan oleh Roro & Soemadi (2023) menyatakan bahwa kinerja yang tinggi dihasilkan oleh pegawai yang tinggi kepuasan kerjanya.

Namun, dalam konteks organisasi pemerintah dan dalam tempo waktu yang lama, kepuasan adalah faktor emosional yang paling menentukan pegawai berpengalaman. Umumnya, pegawai dengan pengalaman kerja yang tinggi akan menuntut tingkat kepuasan yang didapat, baik dari pekerjaan, imbalan, lingkungan bahkan dirinya sendiri. Menurut Post & Areros (2021) bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang memungkinkan pegawai bisa lebih buruk di dalam bekerja, dan hal tersebut sangat kuat kaitannya dengan tingkat kinerja.

Selanjutnya, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Marjaya & Pasaribu (2019) motivasi kerja merupakan suatu proses yang membangkitkan, menunjukkan, serta melindungi sikap manusia yang mengarah pada pencapaian tujuan. Demi tercapainya tujuan organisasi di suatu perusahaan, pegawai memerlukan motivasi dari dalam diri sendiri atau dari dorongan orang lain untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka akan dapat lebih ditingkatkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan bekerja yang lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Peningkatan motivasi diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawannya Saputra (2023).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Depok”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka rumusan masalah yang akan dianalisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok ?
- b. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok ?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang penulis tulis yaitu untuk menjawab pertanyaan dari pertanyaan dari perumusan masalah diatas, sehingga dapat diketahui secara jelas tujuan penelitian yang akan diadakan. Terdapat beberapa tujuan dari penulis dalam melakukan penelitian skripsi ini ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok.

2. Manfaat Penelitian

Penulis berhadap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, diantaranya :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi sebagai pertimbangan di Sekretariat Daerah Kota Depok mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok. Sehingga perusahaan terkait dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dapat bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sarana penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan guna untuk persiapan di dunia kerja nantinya. Penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan referensi dalam pengembangan inovasi bagi mahasiswa sebagai generasi penerus di fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Nasional.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai sumber referensi secara teoritis dan empiris bagi pihak yang akan berkaitan melakukan penelitian.