

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan adalah pegawai yang membuat dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu dan merumuskan seluruh strategi untuk mencapai target. Dengan demikian suatu perusahaan menyadari bahwa, SDM merupakan unsur yang paling penting untuk manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi, peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik dalam organisasi dan masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas SDM.

Proses kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya disebut kinerja. Akibatnya, jika seorang karyawan memiliki banyak tanggung jawab dan tidak melakukan pekerjaan dengan baik dari tanggung jawab tersebut, maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan buruk. Sebaliknya, kinerja seorang pegawai dapat dikatakan memuaskan apabila mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Prestasi kerja, disiplin, dan kehadiran pegawai biasanya digunakan untuk mengukur kinerja pejabat pemerintah sebagai komponen pegawai. Kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang baik, yang dibuktikan dengan prestasi itu sendiri. Kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dalam kerangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Seperti yang diketahui kinerja merupakan unsur terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pelayanan, Pengawasan dan Pengendalian Sosial (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur merupakan satuan tugas dibawah Dinas Sosial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang tugasnya memeberikan pelayanan, pangawasan dan pengendalian tertib sosial kepada PMKS. Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) merupakan perorangan, keluarga atau kelompok masyarakat yang sedang mengalami

hambatan moral dan material baik yang berasal dari dalam ataupun dari luar dirinya sehingga tidak dapat melaksanakan fungsi sosialnya untuk memenuhi kebutuhan minimum baik jasmani, rohani maupun sosial.

Kinerja dalam suatu pemerintahan adalah respon sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang ditentukan. Pemimpin terkadang tidak mengawasi kinerja pegawai, hanya saja kinerjanya berada pada tahap buruk sehingga pemerintahan atau perusahaan itu mengalami situasi yang fatal. Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain; kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan dan kerjasama rekan kerja.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan tujuan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja, bagaimana pengawasan dilakukan dan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, supaya pegawai mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam kegiatan organisasi ada beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan, salah satunya yang paling utama adalah gaya kepemimpinan demokratis, karakteristik pemimpin demokratis adalah kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan organisasi pada peran dan porsi yang tepat. Kemampuan ini terkait dengan menempatkan diri di tengah, tidak condong ke kiri atau ke kanan, dan tidak memasukkan urusan pribadi ke dalam urusan pekerjaan yang menuntut profesionalisme tinggi. Gaya kepemimpinan demokratis juga dapat bergeser dari ekstrem tinggi, yang merangkum gaya atau perilaku kepemimpinan yang sangat demokratis, ke ekstrem rendah, yang merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter.

Menurut Kartono (2013:86) kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh jawaban dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Hasil riset yang dilaksanakan oleh Djunaedi, Rosiana Natalia

Gunawan, Lenny (2018) bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan seorang maupun tujuan bersama, perusahaan maupun Lembaga pemerintahan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai, maka dapat mengakibatkan pencapaian tujuan suatu organisasi akan terbengkalai dan pengarahan terhadap pegawai akan menjadi tidak jelas serta menurunkan kinerja pegawai (Robbins, 2013:168). Hasil riset yang dilaksanakan oleh (Aan Rahman & Siti Marfina Esterina, 2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sejauh mana seorang individu mengalami perasaan positif atau negatif sebagai akibat dari faktor atau dimensi tertentu dari tugas yang dihadapi dalam pekerjaannya inilah yang disebut "kepuasan kerja". Tingkat kepuasan kerja seseorang di tempat kerja diukur dari seberapa puas mereka terhadap hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Menurut (Segero, 2018:127), kepuasan kerja juga dapat mengacu pada cara kerja seorang pekerja dapat memuaskan perasaannya, dan bagaimana pekerja dapat merasakan bagian dari diri mereka sendiri dan pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa perasaan pribadi pegawai tentang bagaimana dia memandang dan melakukan pekerjaannya dan kondisi di mana harapan pegawai tentang bagaimana dan melakukan pekerjaannya sejalan dengan tugas yang sebenarnya dilakukan. keduanya merupakan aspek kepuasan kerja. Hasil riset yang dilaksanakan oleh Nada Rahmah Dani Kaltsum, Renny Husniati, Alnisa Min Fadlilah (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi memiliki aspek penting yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Tujuannya adalah agar dia bertahan hidup dan menerima imbalan untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Hal ini menunjukkan bahwa,

selain fakta bahwa seorang pegawai mengharapkan imbalan atau kompensasi, mereka juga menggunakan pengetahuan, keterampilan, energi, dan sebagian waktunya untuk bekerja di suatu organisasi. Pegawai akan merasa dihargai jika diberikan kompensasi yang sesuai.

Menurut (Wiliam B. Wether dan Keith Davis dalam Hasibun 2016:19) *“compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the perssonel departement usually designs and administers employee compensation”* artinya kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerja yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periode didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan menurut (Kadarisman 2016:6). Pegawai menawarkan tenaga mereka dengan imbalan imbalan *finansial* dan *non-finansial*, dan kompensasi adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berhubungan dengan setiap jenis imbalan yang diterima oleh individu untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hasil riset dilaksanakan oleh Edi Sugiono, Sugito Efendi dan Jamaluddin Al-Afgani (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini, kinerja karyawan adalah tingkat di mana suatu pencapaian, seperti pencapaian tujuan atau tanggung jawab individu atau kelompok, tercapai dan dilaksanakan sesuai dengan wewenang untuk jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai instansi untuk memenuhi kinerja pegawai, Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur memiliki beberapa indikator penilaian kerja terhadap pegawai. Penilaian kinerja pegawai P3S Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai Pelayanan, Pengawasan dan Pengendalian Sosial (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur

No.	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian	
			2020	2021
1	Disiplin Kehadiran	100%	85,02	79,00
2	Tanggung Jawab	100%	84,56	78,00
3	Kepatuhan Kerja	100%	84,75	78,27
Nilai rata-rata			84,77	78,42

Sumber: Data Diolah Perusahaan

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai di tabel 1.1 diatas, ditahun 2020 ada kenaikan karena pegawai melakukan disiplin terhadap kehadiran, tanggung jawab saat bekerja dan mematuhi kewajiban dan larangan yang sudah dibuat dan dijalankan. Pada tahun 2021 ada penurunan penilaian kinerja pegawai. Karena pegawai melakukan kelambaan seperti hadir tidak tepat waktu dan tidak ada keterangan saat tidak hadir bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat tema yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN SOSIAL SUKU DINAS SOSIAL KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pelayanan, pengawasan dan pengendalian sosial (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pelayanan, pengawasan dan pengendalian sosial (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur?
3. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pelayanan, pengawasan dan pengendalian sosial (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur?

C. Tujuan dan Manfaat Peneliti

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada pelayanan, Pengawasan dan Pengendalian Sosial (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur.

- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan, Pengawasan dan Pengendalian Sosial (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan, Pengawasan dan Pengendalian Sosial (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur.

2. Manfaat Peneliti

- a) Bagi Penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kepuasan kerja dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

- b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis, kepuasan kerja dan kompensasi tidak langsung bagi pegawai.

