

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan industri maupun organisasi pastinya dipengaruhi oleh mutu kinerja sumber energi manusia. Seorang bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila seorang itu melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila industri ataupun organisasi tidak mempunyai sumber energi manusia yang bermutu hingga hendak berakibat kurang baik pada kinerja industri bersamaan berjalannya era, sebab persaingan yang begitu ketat. Begitu juga kebalikannya bila sesuatu industri ataupun organisasi mempunyai mutu sumber energi manusia yang bagus, hingga perusahaan ataupun organisasi tersebut hendak maju pesat dalam bersaing di dunia usaha.

Dalam melaksanaan sasaran kerja serta program kerja organisasi yang sudah disusun pada dasarnya digunakan buat mewujudkan keberhasilan tujuan industri ataupun organisasi. Salah satu metode buat mewujudkan keberhasilan tujuan industri ataupun organisasi ialah dengan tingkatkan mutu dan kuantitas kinerja karyawan yang terdapat di dalam industri ataupun organisasi tersebut. Usman (2009) mengemukakan kalau kinerja pada dasarnya ialah usaha yang dicoba dari hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun sekelompok orang dalam sesuatu organisasi cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap- tiap dalam rangka menggapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, serta cocok dengan moral ataupun etika. Sedangkan itu Rivai dan Basri (2012) mengemukakan kalau kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan keberhasilan seorang secara totalitas sepanjang periode tertentu di dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran ataupun sasaran, ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dulu serta disepakati Bersama. Seorang bisa menciptakan kinerja yang baik ataupun tidaknya bergantung pada suasana serta keadaan pada dikala itu.

Kenaikan mutu kinerja sumber daya manusia bergantung pada aspek yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima serta rasakan dari sesuatu industri ataupun organisasi tersebut. Kepuasan serta ketidak puasan yang dialami

pegawai dalam melakukan tugas ialah perihal yang tetap senantiasa terdapat dalam sesuatu industri ataupun organisasi. Gibson et al (2005), mengemukakan tugas manajemen sumber energi manusia berkisar pada upaya mengelola faktor manusia dengan kemampuan yang dipunyai sehingga bisa diperoleh sumber energi manusia yang puas (satisfied) serta memuaskan (satisfactory) untuk industri ataupun organisasi. Sedangkan itu Setiawan dan Ghozali (2006) mengemukakan kalau kepuasan kerja merupakan keadaan mengasyikkan ataupun secara emosional positif yang berasal dari evaluasi seorang atas pekerjaannya ataupun pengalaman kerjanya. Seorang dengan tingkatan kepuasan kerja yang besar mempunyai perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seorang yang tidak puas mempunyai perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, & Hesti Sabrina (2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan bermacam aspek yang pengaruhi dalam kinerja pegawai semacam kepemimpinan serta motivasi. Tetapi dalam pelaksanaannya terkadang aspek yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja kurang dicermati dari pihak organisasi ataupun pemimpin. Seseorang pemimpin wajib jadi panutan untuk segala karyawan serta staff yang bekerja dalam sesuatu industri ataupun organisasi tersebut. Seseorang pemimpin membagikan peranan berarti dalam pergantian dalam penerapan sesuatu industri ataupun organisasi. Kepemimpinan bisa terlaksanakan dengan baik bila seseorang pemimpin mempunyai kompetensi kecerdasan emosi kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan berkarakter yang diharapkan oleh para bawahan ialah jujur, memandang kedepan, berikan inspirasi, cakap, adil, ingin berikan sokongan, beranggapan luas, pintar, lugas, bisa diandalkan, berani, ingin bekerja sama, imajinatif, hirau, berniat bundar, berusia, ambisius, setia, sanggup mengatur diri, serta mandiri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Ahmad Rivai (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Salah satu elemen yang menarik dalam pemenuhan pekerjaan lainnya adalah motivasi kerja. Eksekusi representatif akan tinggi jika ada dukungan

inspirasi, begitu pula sebaliknya jika pekerja tidak didorong oleh inspirasi maka akan menghasilkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja, akan lebih mudah untuk mencapai presentasi yang diharapkan oleh organisasi atau asosiasi sehingga muncul kepuasan kerja dalam menyelesaikan eksekusi yang baik. Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Jayanti Ardhani & Sri Langgeng Ratnasari (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BKKBN adalah sebuah lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia yang bertanggung jawab dalam pengelolaan program kependudukan dan keluarga berencana di Indonesia. Tujuan dari BKKBN adalah untuk mencapai keberhasilan dalam pengendalian pertumbuhan penduduk, memperbaiki kualitas sumber daya manusia, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. BKKBN didirikan pada tahun 1967 dan telah melakukan banyak program dan kegiatan untuk membantu keluarga Indonesia dalam mengelola kelahiran dan perencanaan keluarga.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi

NO	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	62%	77%	61%
2	Kuantitas	100%	71%	73%	65%
3	Ketepatan Waktu	100%	66%	70%	62%
4	Efektifitas	100%	67%	75%	64%
5	Kemandirian	100%	70%	71%	66%
	Rata-rata		67,2%	73,2%	63,6%

Sumber data Biro SDM BKKBN

Dari table diatas menunjukkan bahwa Pegawai BKKBN mengalami penurunan kinerja pegawai, terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2021 sampai tahun 2023. Pada tahun 2021 dan tahun 2022 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 67,2% dan 73,2%, sedangkan pada tahun 2023 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 63,6%. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja pegawai serta mencari cara agar perusahaan dapat menggapai target yang sudah direncanakan.

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi”**.

B. Perumusan Masalah

Seperti yang sudah diungkapkan dalam latar belakang masalah, penelitian ini berencana meneliti Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi?
2. Apakah motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi ?
3. Apakah kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi ?

C. Tujuan dan kegunaan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi.

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

1. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan objek yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan bisa menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan untuk para ahli lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

3. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi.