

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti saat ini persaingan antar organisasi menjadi semakin tinggi sehingga setiap organisasi diuntut untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi serta memperbaiki hal-hal yang terkait agar dapat terus bertahan dan berkembang. Hal-hal yang harus disiapkan adalah semua aspek yang ada dalam perusahaan khususnya pada aspek sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting sehingga perlu penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor yang lain. Peran sumber daya manusia merupakan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan tersebut agar berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode atau cara. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah pegawai.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan. Kesejahteraan akan terwujud ketika pengelolaan

sumber daya manusia telah dilakukan secara optimal. Setiap organisasi yang menjalankan kegiatannya yang mengacu pada sumber daya akan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satunya meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja akan selalu berkaitan dengan proses, daya guna dan hasil yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seiring dengan perubahan pendekatan pada konsep-konsep kepemimpinan yang dipengaruhi oleh dinamika kehidupan organisasi dewasa ini, dimensi kekuatan yang dimiliki pada seorang pemimpin dalam mewujudkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, berkembang seberapa besar seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap organisasinya. Kepemimpinan yang baik sangat diperlukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan sehingga pegawai menjadi nyaman dalam bekerja dan kinerja mereka menjadi meningkat sehingga tercapai tujuan organisasi (Zein Ghozali, 2023).

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi cara kinerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Karena kepemimpinan adalah kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, serta kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi seseorang dalam mengubah sikap, sehingga mereka dapat bekerja sesuai kepemimpinan (Tulip, 2020).

Tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja yang baik dapat dimulai dari perubahan individu itu sendiri yang nantinya akan menjalar pada perubahan kelompok. Perubahan hendaknya dilakukan terlebih dahulu oleh seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan contoh dalam organisasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah. Pada kenyataannya, kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi atau pemahaman-pemahaman yang ada seperti norma, sikap dan keyakinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut. Tujuan dari perusahaan atau organisasi adalah hal yang penting, untuk itu setiap perusahaan harus memperhatikan kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada (Ravi Agista Hadi Pradana, 2023).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu. Kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu tugas dan peran serta tingkat motivasi seseorang. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Apabila pegawai mempunyai kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan bagi organisasi begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka organisasi akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu proses yang melibatkan berbagai aspek, mulai dari komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai,

pengembangan keterampilan, pemberian umpan balik yang konstruktif, hingga menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung. Salah satu langkah penting adalah memastikan terdapat saluran komunikasi yang terbuka dan jelas antara atasan dengan pegawai, sehingga harapan, umpan balik, dan dukungan terhadap kinerja dapat disampaikan dengan baik. Selain itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai juga sangat penting. Hal ini mencakup berbagai jenis pelatihan seperti teknis, kepemimpinan, dan soft skill yang dapat membantu pegawai meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan memberikan peluang untuk pengembangan karir, pegawai akan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai potensi maksimal mereka. Pemberian umpan balik yang rutin, teratur, dan konstruktif juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Umpan balik yang diberikan dengan jelas dan mendukung membantu pegawai memahami kekuatan serta area pengembangan mereka, sehingga mereka dapat melakukan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup pegawai juga sangat penting dalam menjaga kesehatan mental dan fisik mereka (Rizki et al., 2024a).

Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat merupakan salah satu instansi pemerintah yang membantu kegiatan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat yang tidak menghasilkan laba. Tugas pokok merupakan tugas yang paling cocok dari sebuah jabatan atau organisasi. Tugas pokok memberi gambaran tentang ruang lingkup jabatan tersebut. Fungsi DPRD Kabupaten Lahat merupakan perwujudan tugas pemerintahan dibidang tertentu

yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional. Suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan tugas pokok. Tugas pokok dan fungsi-fungsi merupakan sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai dan dilakukan.

Berdasarkan observasi penulis pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat dimana penulis melihat bahwa masih rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak dapat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selain itu adanya beberapa pegawai yang sering datang tidak tepat waktu. Organisasi dapat memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, dukungan untuk program kesehatan, dan program kesejahteraan lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kinerja pegawai. Pengakuan atas kinerja yang baik juga tidak boleh diabaikan. Penghargaan formal seperti promosi atau bonus, serta pengakuan informal seperti pujian atau apresiasi publik, dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk terus memberikan kinerja yang optimal.

Karakteristik primer dalam budaya organisasi pada hakikatnya merupakan inovasi dan pengambilan resiko sejauh mana para pegawai didorong supaya inovatif dan mengambil resiko, pegawai diharapkan menunjukkan pada teknik dan proses yang dipakai dalam mencapai hasil tujuan, orientasi orang sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil pada seseorang didalam organisasi, orientasi tim sejauh mana kegiatan diorganisasikan berdasarkan tim bukan berdasarkan individu, keagresifan sejauh mana orang-orang agresif serta

kompetitif sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status bukan bukan pada pertumbuhan. Budaya organisasi memiliki karakter yang penerapannya mendukung pencapaian sasaran organisasi. Karakteristik ini merupakan ciri utama budaya organisasi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya juga berlaku pada semua jenis organisasi baik yang berorientasi kepada jasa atau produk.

Negara Indonesia membagi penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah hal ini dilakukan untuk memberikan kemudahan bagi pemerintah pusat melaksanakan kinerjanya, selain itu mengingat negara Indonesia merupakan negara yang memiliki daerah yang mencakup diantaranya adalah beberapa Provinsi, Kabupaten dan Kota. Dalam perkembangannya tidak hanya pada organisasi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada organisasi pemerintahan. Salah satunya adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat merupakan lembaga legislatif unikameral yang menjadi mitra kerja pemerintahan kabupaten Lahat DPRD Kabupaten Lahat merupakan lembaga perwakilan rakyat yang dipilih langsung pada pemilihan umum legislatif setiap lima tahun sekali, beranggotakan 40 orang wakil rakyat yang terpilih dari 5 daerah pemilihan. Sistem pemerintahan merupakan suatu sistem yang digunakan oleh suatu negara untuk mengurus dan mengatur negaranya. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di provinsi, kabupaten, dan kota

di Indonesia. Dan setiap Kepala Kantor dapat melakukan kebijakan-kebijakan yang berbeda-beda dalam usaha pencapaian kesuksesan.

Kebijakan itu sendiri pasti akan membentuk tipe kepemimpinan yang berbeda-beda mengingat pentingnya peran DPRD kabupaten lahut dalam proses pembuatan serta pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah, dinilai belum maksimal dan perlu ditingkatkan. Guna mencapai tujuan instansi, setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi pemerintah tersebut dapat tercapai. Dalam hubungan pimpinan dan bawahannya, kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan pegawainya tentu akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap pegawai tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja pegawai.

Dalam mengelola budaya organisasi, pemimpin dan manajer memiliki peran yang sangat penting. Mereka bertanggung jawab dalam membentuk, mengkomunikasikan, dan mempertahankan budaya organisasi yang diinginkan. Hal ini dilakukan melalui kebijakan, program, dan tindakan yang mendukung nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang diinginkan oleh organisasi. Selain itu, keterlibatan aktif anggota organisasi dalam memahami dan menerapkan budaya organisasi juga menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dalam konteks globalisasi dan diversitas yang semakin kompleks,

budaya organisasi juga menjadi sarana untuk menciptakan inklusivitas dan menghargai perbedaan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan dalam memperoleh hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu perlu ditingkatkan supaya pegawai bisa mengasihkan kinerja yang baik. Dari hasil observasi sebagian pegawai DPRD kabupaten lahut terdapat pegawai yang masih rendah yang mana kualitas dari pegawai menjadi perhatian dalam meningkatkan untuk mencapai tujuan kerja yang maksimal. Motivasi kerja pegawai DPRD Kabupaten lahut masih belum optimal, sehingga terlihat bahwasannya kinerja pegawai belum mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dalam menunjang pelaksanaan fungsi DPRD Kabupaten lahut. Kurangnya pegawai dalam mengikuti mengembangkan kompetensi, fasilitas yang kurang memadai, penghargaan yang belum dirasakan secara merata menjadi beberapa alasan kurangnya motivasi yang terarah yang diberikan pimpinan organisasi kepada pegawainya sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu pentingnya kompetensi pegawai perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai semakin tinggi dan semakin termotivasi.

Terdapat peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya yang didukung oleh adanya pengaruh gaya kepemimpinan. Disamping itu, untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah motivasi kerja. Adapun fenomena yang terjadi yaitu masih kurangnya

motivasi dari atasan kepada pegawai. Dimana kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pembahasan diatas peneliti tertarik menganalisis “ Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pembahasan latar belakang diatas, terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat?
2. Bagaiman pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat?
4. Bagaiman pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat?
2. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat?
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat?
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat.

1.4 Manfaat Penelitian

Untuk membantu merumuskan masalah yang menyebabkan tidak maksimalnya kinerja pegawai Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat.

1.5 Ruang lingkup Penelitian

Agar penelitian tersebut bisa terfokus dan tidak terlalu luas, maka peneliti akan hanya membahas tentang pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, ruang lingkup serta susunan dan struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini membahas tentang kajian teori yang digunakan dengan kaitannya pada variabel penelitian sebelumnya, hubungan antar variabel, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini berisikan tentang desain yang akan digunakan, jenis data, sampel, definisi operasional variabel, metodek pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN

Bagian ini menjelaskan hasil dan pembahasan secara menyeluruh, didukung teori dan penelitian sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisi kesimpulan dan saran hasil dari penelitian secara sistematis dalam menjawab hipotesis.

Universitas Bina
Dharma

