

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai adalah indikator pertama keberhasilan organisasi untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan, baik di sektor publik maupun swasta. Berdasarkan konteks organisasi pemerintahan, hasil kerja pegawai bukan hanya dapat dievaluasi berdasarkan aspek kuantitas output kerja, namun juga berdasarkan mutu pelayanan publik yang dapat diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan hasil kerja pegawai merupakan suatu keharusan dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), yang mengedepankan prinsip efektivitas, efisiensi, dan transparan, serta dapat di pertanggung jawabkan.

Sekretariat DPRD Kota Palembang sebagai elemen pendukung DPRD memegang memiliki peran penting dalam mendukung realisasi fungsi legislasi, penganggaran, dan pemantauan. Tenaga Kerja Sekretariat DPRD bertanggung jawab terhadap berbagai tugas administratif, penyusunan dokumen resmi, fasilitasi kegiatan DPRD, serta pelayanan kepada anggota dewan dan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai Sekretariat DPRD sangat menentukan kelancaran proses kerja DPRD secara keseluruhan. Hasil kerja pegawai yang optimal akan memastikan setiap proses administrasi berjalan tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku, sebaliknya hasil kerja yang rendah berpotensi menghambat pengambilan keputusan politik dan menurunkan kualitas pelayanan publik.

Dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan menghadapi berbagai tantangan. Pegawai dihadapkan pada sistem birokrasi yang kompleks, prosedur kerja yang berlapis, keterbatasan sumber daya, serta tekanan eksternal berupa tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas dan cepat. Kondisi ini menuntut adanya kepemimpinan yang tidak hanya mampu menjalankan fungsi administratif, namun juga bisa memanfaatkan sumber daya manusia dengan tepat guna, membangun motivasi, serta menghasilkan lingkungan kerja kondusif bagi peningkatan hasil kerja pegawai.

Kepemimpinan menjadi faktor utama dan berperan dalam mempengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja pegawai. Pimpinan yang efektif dapat menjadikan arah yang nyata, menciptakan komunikasi yang transparan, serta membagikan dukungan dan teladan kepada bawahannya. Berbagai teori kepemimpinan menegaskan bahwa cara memimpin yang sesuai bisa memacu keinginan untuk bekerja, kepuasan kerja, sampai akhirnya hasil kerja pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan ketidakjelasan tugas, konflik internal, serta menurunkan semangat dan hasil kerja pegawai.

Sejumlah studi terdahulu menjelaskan adanya dampak positif gaya memimpin pada hasil kerja pegawai. Westerman et al. (2023) menegaskan bahwa pemimpin yang adaptif dan visioner, terutama dalam merespon dinamika perubahan lingkungan kerja serta transformasi digital, memberikan kontribusi yang signifikan pada optimalisasi hasil kerja organisasi. Kane et al. (2023) mendapatkan hasil bahwa pemimpin yang mampu mendorong inovasi dan perubahan budaya organisasi dapat menaikkan hasil guna dan daya guna hasil kerja pegawai, termasuk

dalam bidang publik.

Meskipun demikian, keterkaitan antara gaya memimpin dan hasil kerja pegawai tidak selalu berlangsung secara langsung. Dalam hal ini, kepuasan kerja menjadi salah satu variabel penting yang dapat menjelaskan mekanisme bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat perasaan positif pegawai pada hasil kerjanya, yang pada akhirnya dibentuk melalui persepsi pada kompensasi, lingkungan bekerja, relasi dengan atasan maupun rekan kerja, peluang pengembangan karier, serta pengakuan atas kinerja yang diberikan.

Menurut Locke (2022), kepuasan kerja adalah hasil proses penilaian individu terhadap kondisi pekerjaan yang mereka alami, yang sangat keterkaitan begitu kuat dengan motivasi dan hasil kerja. karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar, lebih produktif, dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu berbagai permasalahan, seperti rendahnya semangat kerja, meningkatnya absensi, serta menurunnya kualitas kinerja.

Penelitian Herzberg (2023) memperkuat pandangan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan berkembang, mempunyai dampak yang berarti pada hasil kerja serta retensi karyawannya. Sedangkan, Deci dan Ryan (2023) dengan teori self-determination menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat mendorong otonomi, pemberdayaan, dan partisipasi pegawai dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang selanjutnya berpengaruh dalam meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Sejumlah studi empiris banyak memperlihatkan terkait pemenuhan kerja

memiliki peran dalam variabel mediasi didalam relasi antara gaya memimpin dan hasil kerja pegawai. Bakker dan Albrecht (2022) menemukan bahwa kepemimpinan yang suportif dan partisipatif dapat menaikkan tingkat kepuasan serta keikutsertaan karyawan, yang kemudian berpengaruh positif terhadap hasil kerja. Denison (2023) mengungkapkan terkait gaya dalam memimpin yang efektif dapat berfungsi membentuk budaya organisasi yang membantu menaikkan tingkat kepuasan hasil kerja dan mendorong hasil kerja pegawai yang berkelanjutan.

Dalam lingkungan Sekretariat DPRD Kota Palembang, melalui observasi awal, masih teridentifikasi sejumlah permasalahan terkait dengan gaya memimpin dan meningkatnya kepuasan hasil kerja karyawan. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, minimnya penghargaan terhadap ide dan inisiatif pegawai, serta kurang optimalnya perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu, tingkat kepuasan kerja pegawai juga cenderung belum optimal, dan dideteksi dari prosedur pekerjaan yang begitu berbelit, beban pekerjaan administratif begitu meningkat, metode apresiasi seperti dirasakan kurang sesuai, dan keterbatasan peluang untuk mengembangkan diri dan kejelasan jalur karier.

Kondisi tersebut berdampak pada kinerja pegawai, antara lain terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya kualitas dokumen administrasi, serta kurang efektifnya koordinasi antarbagian. Apabila permasalahan ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat menghambat peran strategis Sekretariat DPRD dalam mendukung fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPRD Kota Palembang.

Berdasarkan uraian diatas, maka bisa dihasilkan kalau kepemimpinan mempunyai fungsi yang krusial untuk dapat menaikkan hasil kerja karyawan, dengan langsung ataupun dengan tidak langsung dengan menaikkan tingkat kepuasan hasil kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai dampak gaya kepemimpinan pada hasil kerja pegawai yang dijembatani oleh tingkat kepuasan hasil kerja dalam Sekretariat DPRD Kota Palembang menjadi relevan untuk dilakukan. Studi ini diharapkan mampu membagikan peran serta secara teoretis guna peningkatan analisis manajemen sumber daya manusia sektor publik, dan memberikan rekomendasi berdaya guna untuk pimpinan Sekretariat DPRD Kota Palembang dalam merumuskan strategi kepemimpinan dan kebijakan yang mampu memaksimalkan pemenuhan kerja dan hasil kerja karyawan secara dengan konsisten.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian seperti berikut:

1. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan pada hasil kerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Palembang?
2. Bagaimana dampak kepemimpinan pada tingkat kepuasan hasil kerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Palembang?
3. Bagaimana dampak kepuasan kerja pada hasil kerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Palembang?
4. Bagaimana dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di mediasi

oleh kepuasan kerja Sekretariat DPRD Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah berikut ini:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang?
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang?
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang?
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja Sekretariat DPRD Kota Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Membantu mendefenisikan masalah yang disebabkan oleh tidak maksimalnya hasil kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Supaya riset ini tidak terlalu kompleks, maka penelitian ini hanya berfokus membahas mengenai dampak kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai ditengahi oleh meningkatnya kepuasan kerja Sekretariat DPRD Kota Palembang.

1.6 Susunan Dan Struktur Tesis

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah yang akan di kaji, tujuan yang ingin dicapai, batasan atau runag lingkup studi, serta struktur organisasi dari tesis ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Tinjauan ini memuat pembembahasan mengenai teori-teori yang relevan dengan penelitian, kaitan teori tersebut dengan studi-studi terdahulu mengenai variabel yang diteliti, inter relasi antara variabel, kerangka konseptual yang digunakan, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup perancangan penelitian yang akan diterapkan, jenis data yang akan dikumpulkan, teknik pengambilan sampel, defenisi operasional dari setiap variabel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang akan digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN

Bagian ini menyajikan paparan temuan penelitian beserta analisisnya secara komprehensif, yang diperkuat oleh ladasan teori dan temuan penelitian terdahulu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merangkum simpulan yang diperoleh dari penelitian, serta memberikan rekomendasi yang relevan, yang secara sistematis menjawab hipotesis peneliti