

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Elemen paling krusial dalam struktur perusahaan adalah Sumber daya manusia dapat karena berperan aktif dalam perencanaan kegiatan organisasi. Banyak emosi yang berbeda seperti: Kebahagiaan, antusiasme, motivasi, kondisi mental, perilaku, status, dan pelatihan adalah faktor-faktor yang dibawa oleh manajer sumber daya manusia suatu organisasi bisnis. Salah satunya sumber daya manusia, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik industri maupun perusahaan. Organisasi atau instansi tentu saja menginginkan hasil yang optimal secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan tersebut perlu kinerja yang baik dari pegawai dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi.

Dinas ketenagakerjaan merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. Kantor Departemen ketenagakerjaan kota Palembang yang saat itu masih bernaung di bawah departemen tenaga kerja R.I berubah menjadi Dinas

Tenaga Kerja sesuai dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pembentukan, Kedudukan, dan Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi. Dalam Penyajian informasi lowongan kerja pada Disnaker saat ini hanya di infomasikan melalui papa informasi yang ada di dinas tenaga kerja, sehingga informasi lowongan pekerjaan tersebut tidak bisa diketahui oleh masyarakat luas tentang adanya informasi lowongan pekerjaan tersebut tidak diketahui oleh masyarakat luas tentang adanya informasi lowongan pekerjaan.

Tenaga kerja disnaker meliputi pegawai ASN (aparatur sipil negara) dan non ASN. Pegawai ASN adalah pegawai sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik. Sedangkann pegawai non ASN pegawai yang tidak termasuk dalam status aparatur sipil negara di Indonesia. ASN merupakan pegawai yang telah diangkat berdasarkan Undang-Undang sebagai pelaksana tugas pemerintahan dan pembangunan, dan mereka mendapatkan hak-hak dan kewajiban tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku. Artinya mereka bekerja diruang lingkup Disnaker namun status mereka berbeda ada yang asn dan ada yang non asn. Perbedaan antara pegawai asn dan non asn di Disnaker :

1. Pegawai ASN adalah aparatur sipil negara yang diangkat berdasarkan Undang-Undang. Pegawai ASN bertugas melaksanakan pembangunan dan pemerintahan, dan pegawai ASN mendapatkan hak dan kewajiban berdasarkan peraturan yang berlaku.

2. Pegawai non-ASN tidak termasuk dalam status ASN, pegawai non-ASN dapat berupa tenaga harian lepas, peserta magang, atau sukarelawan dan Pegawai non-ASN dapat menjadi ASN jika mengikuti tes SKB dan SKD sesuai hukum yang berlaku.

ASN di Disnaker biasanya bertanggung jawab untuk menjalankan kebijakan pemerintah di sektor ketenagakerjaan, melaksanakan program-program pelatihan, penyuluhan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja, serta membantu menyelesaikan masalah ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha.

Tugas utama ASN di Disnaker bisa meliputi:

1. Pelayanan administrasi terkait ketenagakerjaan.
2. Pengawasan dan penegakan hukum dalam ketenagakerjaan.
3. Penyuluhan dan edukasi kepada masyarakat mengenai peraturan ketenagakerjaan.
4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.
5. Penyusunan program pelatihan dan pengembangan keterampilan kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah

pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Kepemimpinan bisa menjadi salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Pentingnya seorang pemimpin dalam pengelolaan perusahaan diungkapkan oleh key informan “Sangat penting, karna pemimpin ini merupakan orang yang secara tidak langsung akan menjadi role model bagi karyawan- karyawannya jika seorang pemimpin baik dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya maka pemimpin ini akan menjadi seorang figure yang baik dimata karyawan begitupun sebaliknya.” Sunarsih (2020) juga mengatakan “Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim atau organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan yang sering dijumpai dalam berbagai konteks: 1. Kepemimpinan Autokratis (Otoriter), 2. Kepemimpinan Demokratis (Partisipatif), 3. Kepemimpinan Transaksional, 4. Kepemimpinan Transformasional, 5. Kepemimpinan Laissez-Faire, 6. Kepemimpinan Karismatik, 7. Kepemimpinan Situasional, 8. Kepemimpinan Visioner, 9. Kepemimpinan Pelayanan (Servant Leadership), 10. Kepemimpinan Delegatif, 11. Kepemimpinan Paternalis (Paternalistic Leadership), 12.

Kepemimpinan Tipe Eko-Sistem (Eco-Leadership). Pilihan gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi, situasi yang dihadapi, karakteristik pemimpin, serta kebutuhan dan karakteristik para pengikut atau anggota tim.

Beberapa penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian mereka menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membangun hubungan emosional yang kuat dengan anggota tim. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi tim mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif, Khan et al (2021). Menurut Purba, dkk (2020) gaya kepemimpinan transformasional adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap kegiatan sekelompok anggota yang terkait dengan tugas pemimpin yang menginspirasi untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh luar biasa, merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin. Gaya ini berkontribusi pada peningkatan kinerja, keterlibatan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang inovatif.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Muhamad, dkk (2022) motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, sebagai kebutuhan dan kekuatan pendorong yang dapat memobilisasi semua potensi, baik pegawai

maupun sumber daya lainnya. Sedangkan menurut (Kasino, 2020) motivasi kerja sangat diperlukan agar dapat mendorong karyawan agar bekerja sesuai beban kerjanya. Memotivasi kerja merupakan salah satu tugas pimpinan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan arahnya.

Menurut paparang et al (2021) kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. Sedarmayanti Adiyadnya (2022) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam mengarahkan pribadi seseorang untuk dapat berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan gagal apabila pegawai dalam organisasi tersebut tidak menjalankan misi yang ada.

Menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan analisis paragraf pendahuluan tersebut membahas tiga variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Variabel ini dianggap sebagai faktor-faktor yang mungkin memengaruhi kinerja Pegawai Disnaker Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan terpisah (parsial) dan bersamaan (simultan) dalam mengkaji dampak ketiga variabel independen terhadap kinerja. Pendekatan terpisah mengacu pada analisis dampak masing-masing variabel secara individual, sedangkan pendekatan bersamaan melibatkan analisis dampak gabungan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama.

Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana masing-masing variabel dan kombinasi ketiganya berkontribusi terhadap kinerja tersebut. Penelitian ini akan mengkaji dampak variabel-variabel tersebut pada konteks kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.. Oleh karena itu, ruang

lingkup penelitian dibatasi pada situasi dan karakteristik khusus yang terdapat di perusahaan tersebut. Dengan merinci variabel yang diuji, pendekatan analisis yang digunakan, dan tujuan penelitian yang jelas, pembaca dapat mengantisipasi arah penelitian dan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian tersebut.

Teknik yang dipakai dalam penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Dengan menerapkan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini mengadopsi pendekatan yang mengutamakan pengukuran dan analisis data secara statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berfokus pada pengumpulan data berupa angka dan statistik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau dampak variabel-variabel tertentu terhadap kinerja.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas, khususnya teknik sistem random, menunjukkan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Hal ini meningkatkan representativitas sampel dan generalisasi hasil ke populasi yang lebih besar.

Pemilihan sampel penelitian mempusatkan pada pegawai ASN dan Non ASN disnaker kota Palembang. Hal ini dapat memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi dampak variabel-variabel tertentu. Sampel penelitian melibatkan Seluruh Pegawai ASN, dengan memastikan kecukupan jumlah sampel yang kemudian di analisis menggunakan SEM-PLS memberikan informasi tentang kekuatan hubungan antar

variabel (seperti koefisien jalur), serta seberapa baik model tersebut menjelaskan varian dalam data.

Teknik analisis regresi berganda dipilih sebagai metode utama untuk menguji hubungan antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja). Analisis ini memungkinkan peneliti untuk menilai kontribusi relatif dari masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3.0 yang merupakan perangkat lunak statistik yang umum digunakan untuk analisis data kuantitatif. Penggunaan Smart PLS 3.0 mempermudah peneliti dalam mengolah dan menginterpretasi data. Dengan kombinasi teknik-teknik tersebut, penelitian ini berusaha untuk memberikan analisis yang kuat terkait dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disnaker Kota Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara berpengaruh terhadap kinerja pegawai disnaker kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai disnaker kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai disnaker kota Palembang?
4. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai dinasker terhadap gaya kepemimpinan transformasional kota Palembang?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnaker Kota Palembang?

### **1.3 Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai disnaker kota Palembang.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai disnaker kota Palembang.

3. Menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai disnaker kota Palembang.
4. Menganalisis pengaruh kinerja pegawai dinasker kota palembang terhadap gaya kepemimpinan transformasional.
5. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai disnaker kota Palembang.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat melibatkan bidang, tergantung pada konteks dan tujuan penelitian. Beberapa manfaat umum yang mungkin dihasilkan dari penelitian ini melibatkan:

#### **1. Praktis**

- a. Organisasi atau perusahaan dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan atau praktik manajemen lebih efektif.
- b. Temuan terkait stress kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan wawasan kepada organisasi untuk meningkatkan kondisi kerja dan kinerja karyawan yang dapat berdampak positif pada kinerja.
- c. Temuan tentang gaya kepemimpinan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi sumber daya manusia lebih efisien dan mendukung

sehingga dapat membuka peluang untuk meningkatkan efektivitas kinerja internal dan eksternal.

- d. Mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja sehingga dapat membantu dalam merancang program, pengembangan karyawan yang lebih terarah dan relevan guna mendukung keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

## **2. Tematis**

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literature ilmiah dan pemahaman akademis terkait hubungan antara gaya kepemimpinan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja. Temuan baru atau pendekatan yang inovatif dapat memperkaya pengetahuan disiplin terkait.
- b. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang terkait atau dalam menggali variable tambahan yang memengaruhi kinerja.

### **1.3.3 Susunan dan Struktur Tesis**

Adapun susunan dan struktur proposal tesis ini secara garis besar disusun menjadi tiga bab sebagai berikut:

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian serta susunan dan struktur tesis.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan uraian tentang teori – teori dari beberapa sumber yang berhubungan dengan topik yang akan dibahas seperti tinjauan umum yaitu sumber daya manusia, kinerja, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja, penelitian, terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka konseptual dan hipotesis.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan Teknik analisis data.

## **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian dan menjabarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta menjabarkan analisa dari hasil penelitian dalam bentuk pembahasan terhadap hasil dari penelitian.

## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini terdiri dari penutup yang memuat kesimpulan hasil penelitian dan saran yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan.

Universitas Bina  
Dharma

