

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai.

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2019). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan

oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2019:23) yaitu gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja pegawai.

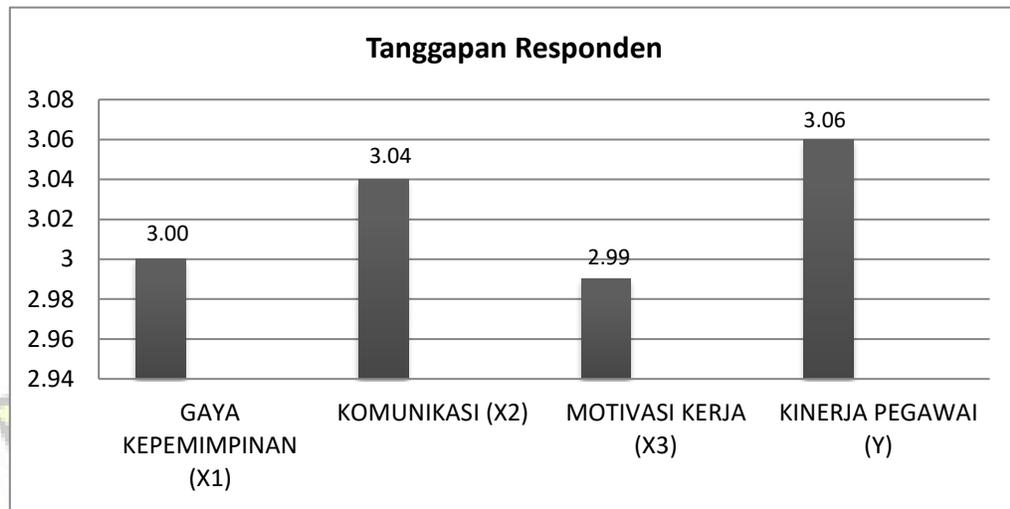
Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Rachmawati (2016:14) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula. Menurut Goleman (2016:42) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pernyataan yang sama diungkapkan oleh Thoha (2017:44) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009:10) yaitu motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (Bangun, 2019:32). Sedangkan, menurut Kadarisman (2018:26) mengungkapkan hal yang serupa

bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Guterres dan Supartha (2016:29) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi guru, maka semakin baik pula kinerjanya.

Karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula. Kinerja pegawai yang baik telah tercipta pada pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI dengan adanya peningkatan jumlah konsumen setiap tahunnya. Namun, pada sisi lain pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI masih perlu adanya perhatian mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja yang perlu adanya peningkatan.

Berdasarkan data observasi, dengan menyebarkan kuesioner terhadap 94 pegawai pada Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI, dapat dijelaskan dengan diagram 1.1 sebagai berikut :



Sumber: Data Diolah Tahun 2021

**Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan gambar 1.1 diperoleh hasil tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan dengan rata-rata 3,00 artinya baik, komunikasi dengan rata-rata 3,04 artinya tinggi, motivasi kerja dengan rata-rata 2,99 artinya baik dan kinerja pegawai dengan rata-rata 3,06 artinya responden menyetujui bahwa kinerja pegawai tinggi, namun kinerja tersebut masih bisa ditingkatkan lagi mengingat dari data grafik diatas penerapan gaya kepemimpinan,

komunikasi dan motivasi kerja masih rendah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai adakah pengaruh yang melatar belakangi kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI, melalui penelitian dengan judul diatas yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat didefinisikan permasalahan di Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan masih kurang baik dan dapat ditingkatkan.
2. Komunikasi masih kurang tinggi dan perlu ditingkatkan lagi.
3. Motivasi kerja masih kurang baik dan perlu ditingkatkan kembali.
4. Kinerja pegawai masih bisa ditingkatkan kembali.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan Masalah bertujuan agar penelitian yang dilakukan lebih terarah pada permasalahan yang telah dirumuskan. Pembatasan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini terkait dengan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI. Sedangkan responden yang dijadikan penelitian dibatasi pada pegawai tetap.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan dari peneliti mengadakan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, yaitu :

### **1.4.1 Kegunaan Secara Teoritis**

Secara teoritis menemukan konsep mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja mengetahui dan menerapkannya dalam menganalisis potensi pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.

### **1.4.2 Kegunaan Secara Praktis**

1. Bagi perusahaan, sebagai masukan bagi pegawai dan pimpinan pada Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI dan memberikan perhatian yang mendalam dalam merumuskan konsep pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh pada masa perkuliahan khususnya lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek penelitian

3. Bagi kalangan akademis dan pembaca dapat menambah wawasan dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

