

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bila suatu organisasi telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen sumber daya manusia, disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai/karyawan yang profesional dan produktif untuk mengantisipasi tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada era globalisasi sekarang ini Pemerintah semakin sadar akan arti pentingnya pendidikan dalam rangka mewujudkan pegawai/karyawan yang profesional dan produktif, untuk itu diperlukan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan suatu model atau strategi dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga. *Style* tersebut ada yang memang bisa dipelajari sebagai suatu ilmu kepemimpinan, namun dalam pelaksanaannya biasanya sedikit banyak dipengaruhi oleh karakter atau kebiasaan yang dimiliki oleh orang tersebut.

Oleh karena itu walaupun dipelajari secara bersama-sama namun dalam pelaksanaannya setiap orang cenderung tidak sama satu sama lain, tergantung pada kecerdasan dan kedalaman dalam memahaminya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan dan lingkungan kerja

adanya pemberian motivasi. Dapat dikatakan bahwa motivasi dapat berupa suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena adanya dorongan dalam diri, berupaya dan mempunyai dorongan untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan dengan riang, ikhlas dan sungguh-sungguh sehingga terciptalah hasil yang baik dan bermutu. Pemberian motivasi harus diperhatikan sehingga akan meningkatkan semangat kerja para pegawainya. Pemimpin organisasi juga harus memahami proses - proses psikologikal jika mereka ingin mendorong pegawainya agar berhasil dalam kegiatan yang telah mereka rencanakan, pemberian motivasi juga dapat meningkatkan semangat kerja mereka serta dapat menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

Terdapat upaya instansi untuk dapat melakukan peningkatan kinerja pegawai diantaranya membuat lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan yang mendukung serta kondusif dengan motivasi dalam bekerja dapat mendukung pegawai serta pengembangan karir yang baik dapat membuat instansi cepat mencapai tujuan instansi itu sendiri. Mayoritas instansi pemerintahan pernah mengalami masa penurunan kinerja pegawainya. Sama halnya dengan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Adapun data pegawai berdasar kepada Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan ketrampilan merupakan salah satu unsur yang dapat dipelajari melalui pelatihan dan dapat pula berdasarkan pengalaman kerja. Tidak lupa pula dalam sebuah organisasi perlu adanya interaksi sesama pegawai, dan juga pimpinan.

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. Seperti yang diketahui bersama bahwa pemimpin sangat berpengaruh dari semua aspek yang terkait, maka dari itu sangat penting menjaga komunikasi antara satu sama lain , serta saling menghormati sehingga bukan hanya tujuan bersama yang akan di capai, tetapi

juga kekeluargaan, keakraban, dan lain sebagainya. adapun data kinerja pegawai BP2MI dapat dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1. 1

Data Kinerja Pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Tahun 2021 - 2022

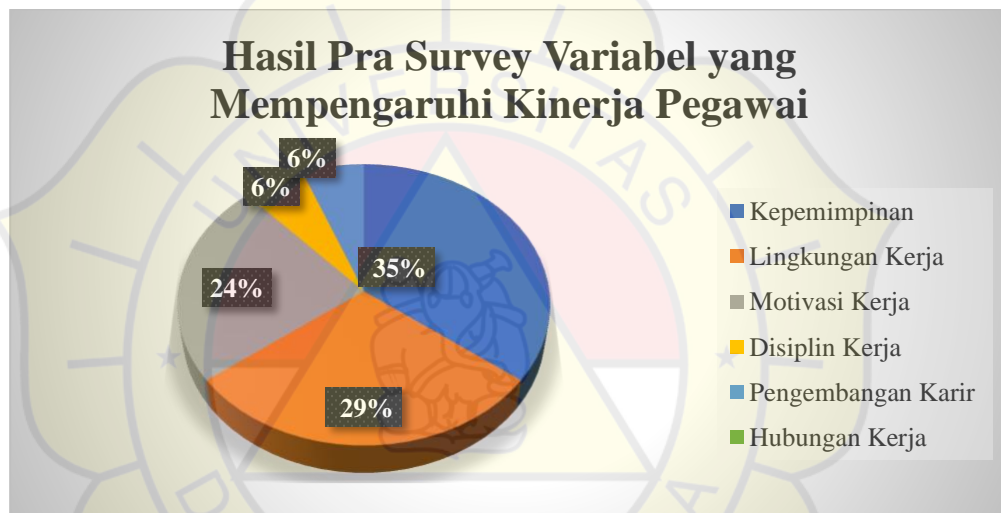
Unsur yang Dinilai	Tahun		keterangan	%
	2021	2022		
Kuantitas Kerja	88	86	Menurun	3%
Kualitas Kerja	91	84	Menurun	7%
Tanggung Jawab	89	82	Menurun	7%
Kemampuan Bekerja	89	85	Menurun	4%
Sama				
Inisiatif	91	86	Menurun	5%
Total	89,6	83,4	Menurun	

Sumber: BP2MI

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukan hasil penilaian kinerja pegawai BP2MI di tahun 2021-2022 terdapat penilaian kinerja yang mengalami fluktuatif (naik-turun), meskipun penilaian kinerja pegawai masih dalam kategori baik tetapi terdapat beberapa penurunan kinerja pegawai, dimana kategori kuantitas kerja memiliki tingkat penurunan sebesar 3%, kategori kualitas kerja mengalami penurunan sebesar 7%, kategori Tanggung jawab memiliki penurunan sebesar 7%, kategori kemampuan bekerja sama miliki penurunan sebanyak 4% dan kategori inisiatif memiliki penurunan sebanyak 5%. Terjadinya penurunan kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia tersebut adalah karena kurangnya motivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga mempengaruhi kinerja pegawainya. Adapun faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja yang optimal tentu harus memperhatikan beberapa

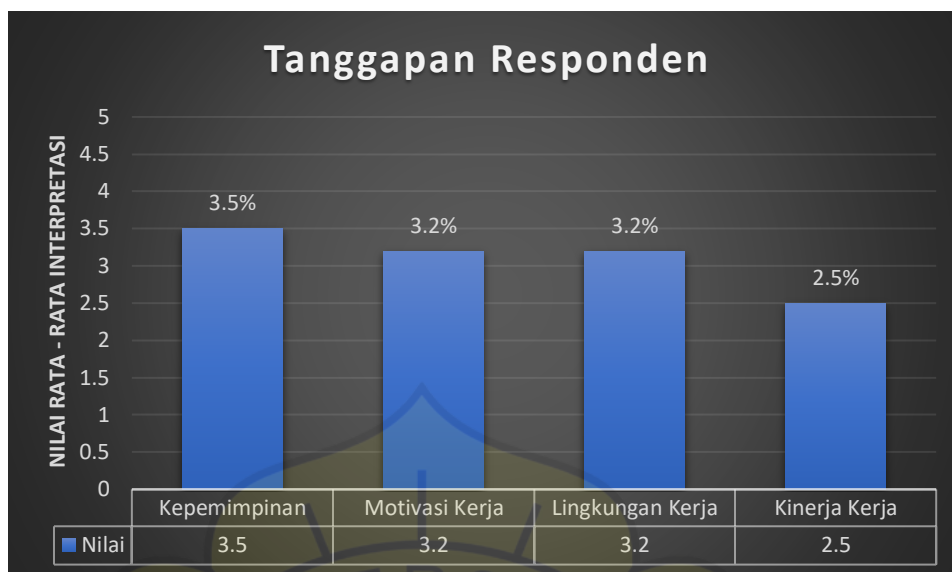
faktor seperti kepemimpinan, motivasi pegawai dan lingkungan tempat kerja pegawai dan dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya untuk mendukung hasil penelitian penulis kemudian melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari total populasi sebanyak 80 pegawai tetap, maka responden yang mengisi pra survey yaitu sebanyak 17 pegawai tetap yang dijadikan responden penelitian ini. Untuk mengetahui variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai pada BP2MI dengan variabel berupa kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja.



Gambar 1. 1 Variabel yang mempengaruhi prestasi Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil prasurvey sebanyak 17 orang pegawai menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah Kepemimpinan merupakan variabel yang dianggap oleh pegawai mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 6 orang memilih Kepemimpinan, Motivasi mempengaruhi Kinerja pegawai sebanyak 5 orang dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 4 orang. Maka dapat bahwa Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini. Masalah yang dialami dalam kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja membuat peneliti melakukan survey berikutnya. Berikut gambar hasil prakuisioner penelitian tentang variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.



Gambar 1. 2 Tanggapan Responden

Untuk menjelaskan grafik diatas, interpretasi nilai hasil tanggapan responden untuk Kepemimpinan sebesar 3,5% yang artinya dapat dikatakan baik. tanggapan responden untuk Motivasi kerja sebesar 3,2% yang artinya dapat dikatakan tinggi. tanggapan responden untuk Lingkungan Kerja sebesar 3,2% yang artinya dapat dikatakan baik dan tanggapan responden untuk Kinerja Pegawai dapat dikatakan tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa terdapt gap/permasalahan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul:

"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia"

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara

langsung maupun tidak langsung, berikut masalah yang relevan dengan penelitian ini.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sedangkan status pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh antara pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BP2MI. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana interaksi antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khusus nya berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan, wawasan dan menambah pengetahuan agar dapat ikut dalam memecahkan permasalahan dalam dunia kerja serta menjadikannya sebagai teori dasar pemahaman lebih lanjut terhadap teori yang telah diperoleh dan di pelajari.

3. Bagi BP2MI

Penelitian ini diharapkan mengetahui arti pentingnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja.