

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan di perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pihak yang bertindak sebagai pemrakarsa, pembuat keputusan serta penentu kelangsungan hidup setiap perusahaan. Sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan dengan loyalitas yang tinggi baik loyal terhadap pekerjaan itu sendiri maupun kepada pimpinan dan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja seseorang merupakan suatu kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kemampuan seorang pegawai dapat tercermin dari hasil kerjanya. Menurut Edison (2018), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian Huseno (2019), menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas untuk mengelola seluruh kegiatan pegawai dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Haryono (2018). Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu pegawai. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya tergantung dari kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga kemampuan pegawai itu dapat terlihat dari hasil dan tingkat kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi unit kerja tersebut (Kurniawan, 2019).

Setiap instansi mempunyai tipe pemimpin yang berbeda-beda, dan pemimpin dalam menjalankan amanahnya sangat menentukan keberhasilan suatu instansi. Sudah banyak contoh suatu instansi mengalami kebobrokan yang disebabkan karena kualitas dan gaya kepemimpinan. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai (Wibowo et al., 2022).

Menurut Pragiwani et al (2020) gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi, membimbing, dan menginspirasi dalam mengarahkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan yang akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja pengikutnya dan nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Menurut Hakim (2018) kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan juga sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan karisma, selain itu mereka juga dapat menggunakan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan menghidupkan organisasinya.

Hasibuan (2019) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2018: 23), pengertian motivasi dari sisi individual adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, hati senang dan sungguh-sungguh mengerjakan suatu hal sehingga hasil dari aktivitas yang dikerjakan akan mendapat hasil yang berkualitas dan baik.

Selain motivasi, loyalitas juga penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Loyalitas adalah sikap yang muncul sebagai akibat dari keinginan seseorang untuk setia dan berbakti, baik itu kepada pekerjaannya, tim kerja, atasan maupun perusahaan. Hasibuan (2019), menjelaskan bahwa loyalitas yaitu bentuk kesetiaan dari karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui yang terdapat di perusahaan tersebut. Loyalitas adalah tekad serta kesanggupan seseorang dalam mentaati, melaksanakan serta menjalankan setiap hal yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi dan mentaatinya dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab. Loyalitas sangat penting bagi perusahaan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berpengaruh lebih baik dibanding karyawan yang tidak mempunyai loyalitas terhadap perusahaan.

Loyalitas merupakan keinginan seorang karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan dengan setia dan berada pada perusahaan dengan waktu yang sangat lama. Apabila karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan tidak begitu mengharapkan adanya kompensasi, maka bagi para pemimpin akan lebih mudah dalam melakukan strategi gaya kepemimpinan dan kompensasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Apabila loyalitas karyawannya terlalu rendah hal ini dapat menimbulkan peningkatan *employee turnover rate* yang dapat mempengaruhi perusahaan (Ang & Edalmen, 2021).

Sedangkan faktor-faktor yang dapat menjadikan seseorang bersikap loyal adalah adanya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif yang diterima, komunikasi yang berjalan efektif, bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan, suasana tempat kerja yang nyaman, kesempatan berkarir, sistem pengadaan karyawan, pelatihan dan pendidikan bagi karyawan, partisipasi dalam bekerja, program kesehatan keselamatan kerja serta hubungan kerja dengan atasan dan karyawan lain.

Berdasarkan hasil pra penelitian di Kantor Kecamatan Puger Bondowoso, ditemukan permasalahan berupa menurunnya jumlah pegawai dari tahun ke tahun. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian individu antara pemimpin dan pegawai, sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai. Loyalitas pegawai juga dipengaruhi oleh kurangnya

motivasi atau dorongan dari pemimpin yang mengakibatkan pegawai perlu beradaptasi terhadap lingkungan kerja, rekan kerja, dan pemimpinnya.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso Tahun 2021-2023

NO	Kategori	Tahun dan Jumlah Pegawai		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
		47 pegawai	48 pegawai	45 pegawai
1.	Sangat Baik	0 pegawai	0 pegawai	0 pegawai
2.	Baik	47 pegawai	48 pegawai	45 pegawai
3.	Cukup	0 pegawai	0 pegawai	0 pegawai
4.	Kurang	0 pegawai	0 pegawai	0 pegawai
5.	Buruk	0 pegawai	0 pegawai	0 pegawai

Sumber: Kantor Kecamatan Pujer Kabupaten Bondowoso Tahun 2024

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso dapat di lihat dari tahun 2022 terdapat 48 pegawai dengan kinerja baik, sedangkan tahun 2023 terjadi penurunan jumlah pegawai menjadi 45 pegawai dengan kinerja baik. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya motivasi atau dorongan dari pemimpin yang menyebabkan jumlah pegawai menurun dari tahun 2022-2023. Selain itu, juga disebabkan karena kurangnya loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya.

Pada penelitian terdahulu Genita Lumintang (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi, pengembangan karier, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Manado, Muhammad Ekhsan (2019) menyatakan pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencapaian kinerja, Moh. Andi Habibi (2019) menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Buya Barokah Kudus, Putu Darmawan Putra et al. (2019) menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Natalia Susanto (2019) menyatakan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Tembaka, Aulia Nurahmi et al. (2020) menyatakan pengaruh motivasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, Nur Wahdania (2020) menyatakan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Intitama raya, Nopran Syaputra (2021) menyatakan pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu, Isna Fauziah et al. (2023) pengaruh *selfseestem*, adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan loyalitas hal tersebut dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Kinerja sangat penting karena dapat mencerminkan keberhasilan pemimpin dalam mengembangkan sumber daya manusianya Pusparani (2021). Permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso adalah menurunnya jumlah pegawai periode tahun 2022-2023 yang diduga akibat dari kurangnya loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis mendapati beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso?
3. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, yaitu:

1. Bagi Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso
Memberikan ilmu atau pengetahuan penelitian bagi instansi terutama tentang pengembangan karier, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap pencapaian target kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas yang baik di waktu yang akan datang. Selain itu dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kepuasan terhadap pegawainya.
2. Bagi Peneliti
Menghasilkan bahan untuk langkah awal dalam penyusunan skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember. Serta dari hasil penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat berupa masukan-masukan terhadap ilmu pengetahuan dan dapat mengembangkan teori khususnya dibidang akademik.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang ada.

