

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi akan dapat menjalankan tujuannya dengan baik apabila memiliki Sumber Daya Manusia yang baik pula, karena sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama keberhasilan pada sebuah instansi dalam pembangunan dan pencapaian tujuan. Jika sebuah organisasi telah memiliki modal atau anggaran yang besar, teknologi yang mutakhir serta sumber daya alam yang tercukupi namun tidak memiliki kapasitas untuk mengelola sumber daya manusia tersebut, maka kemungkinan besar instansi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya. Kegiatan apapun yang dilakukan tidak dapat berjalan dengan sukses tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu keberadaan pegawai kini menjadi modal atau pondasi yang sangat penting dalam sebuah instansi. Selain itu, motivasi kerja juga hal penting bagi pegawai agar bisa terus produktif dan memberikan *output* yang maksimal (Saputri & Pamikatsih, 2022).

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena memegang peranan yang sangat inti dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas bagi pengelolaan dan pengembangan perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan tergantung dari motivasi kerja pegawainya, dengan adanya motivasi kerja diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi pegawai disini adalah harapan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Jika harapan ini menjadi kenyataan, maka kualitas pegawai akan meningkat. Dalam

upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dengan dua faktor seperti internal dan eksternal, faktor internal seperti memotivasi diri sendiri dengan memenuhi dan melaksanakan kebutuhan mereka sendiri dan faktor eksternal dengan *reward and punishment*, pujian, gaji/imbalan. Ketika motivasi pegawai tidak dikelola dengan baik, hal-hal buruk terjadi, seperti penurunan efisiensi pegawai, yang juga mempengaruhi produktivitas pekerja (Suswati, 2022).

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan dalam kepemimpinan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang atasan harus menggunakan gaya kepemimpinan untuk membimbing bawahannya karena pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Arnowo, 2019). Oleh sebab itu perlu diketahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan untuk memengaruhi motivasi kerja terkait pencapaian. Gaya kepemimpinan yang ideal dapat membantu membangun hubungan yang lebih kuat antara pemimpin dan karyawan sehingga meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan dalam organisasi, membantu meningkatkan komunikasi antara pemimpin dan karyawan sehingga memperkuat kolaborasi dan keputusan yang lebih baik, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan serta membantu karyawan mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru,

sehingga meningkatkan kualitas dan efektivitas pekerjaan mereka (Hasnawati et al., n.d.)

Semua aktivitas manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya. Sebagai makhluk hidup, secara naluriah kita berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan kita. Demikian juga dalam kondisi kerja, pegawai selalu berinteraksi dengan lingkungannya yang disebut lingkungan kerja. Menurut Komara (2019), Orang selalu berusaha beradaptasi dengan keadaan yang berbeda ke lingkungan. Demikian pula seorang pekerja tidak dapat dipisahkan dari berbagai kondisi tempat kerjanya, yaitu dari lingkungan kerjanya (Nurhuda et al., 2019). Lingkungan kerja yang ideal yaitu lingkungan kerja yang kondusif, termasuk lingkungan yang aman dan nyaman serta dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja mereka cenderung lebih produktif dan bersemangat untuk mencapai tujuan kerja mereka. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial yang tinggi, termasuk dukungan dari rekan kerja dan manajemen pun dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja dan manajemen cenderung lebih bersemangat untuk bekerja dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Prihantoro, 2015).

Selain Gaya Kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah komunikasi. Secara umum, komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu orang ke satu orang lainnya atau lebih. (Simangunsong et al., 2019) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan bagian penting dari organisasi. Dengan bantuan komunikasi, semua anggota organisasi bertukar informasi. Kejelasan informasi

mendukung pemahaman antara pemberi dan penerima dan mendorong umpan balik. Komunikasi memungkinkan semua bagian organisasi untuk saling berkoordinasi. Mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Salah satu dampak dari bentuk komunikasi yang ideal ialah meningkatkan kejelasan dan pemahaman, komunikasi yang efektif dapat membantu memastikan bahwa tujuan dan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan benar-benar dipahami dengan jelas. Karyawan yang memahami tujuan dan tugas yang mereka lakukan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan tugas tersebut. Dengan usaha memotivasi tersebut, dapat dilihat sebagaimana efektifnya motivasi dari pimpinan untuk para pegawainya (NikkeKapindo & Vebrynda, 2022)

Terdapat beberapa standar motivasi kerja yang baik yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas Pegawai, antara lain Standar motivasi kerja yang baik bagi pegawai adalah dengan terpenuhinya aspek-aspek seperti memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko. memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan dapat mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Dengan aspek-aspek tersebut diharapkan akan sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan agar dengan mudah dimengerti dan dijalankan oleh pegawai instansi tersebut (Alam, 2021). Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Hal tersebut ditandai dengan kurang optimalnya capaian

kinerja yang juga dapat dilihat dari pencapaian Indeks Prestasi Aparatur Sipil Negara Kota Bekasi masih sangat rendah dan cukup tertinggal.

Standar yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Bekasi. Berhubungan dengan hasil Indeks Keberhasilan ASN Kota Bekasi menunjukkan nilai yang lebih rendah dicapai secara optimal. Pencapaian IP umum ASN Kota Bekasi secara keseluruhan sekitar 53,67%. Angka tersebut memiliki selisih nilai indeks kinerja 7,81% dari nilai standar. Keadaan ini menunjukkannya dalam melakukan tugas BKPSDM Kota Bekasi belum optimal memberikan pelayanan kepada 44 unit organisasi di Kota Bekasi. Meskipun BKPSDM sebagai Organisasi lini harus menyediakan pilot untuk operasi Perangkat daerah lain (OPD) sebagai *benchmark* untuk pengelolaan layanan kepada publik. Selain itu, penulis melakukan wawancara dengan Ibu Nesimenti yang seorang pegawai pada kantor BKPSDM tentang kondisi motivasi kerja pegawai mengikuti hasil berdasarkan survei pendahuluan dapat diketahui dari wawancara tersebut pegawai BKPSDM di Kota Bekasi masih belum optimal.

Kurang optimalnya hasil kerja pegawai disebabkan banyaknya absensi pegawai yang tidak masuk bekerja kemungkinan kurang memiliki semangat bekerja. Permasalahannya yaitu ada beberapa pegawai yang absennya selalu menurun setiap minggunya. Menurunnya absensi pegawai tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi serta membuktikan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja sebagai pegawai BKPSDM Kota Bekasi

Dari hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, lingkungan serta komunikasi terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan adanya permasalahan yang peneliti temukan di lapangan, peneliti hendak menguji tiga variabel di atas terhadap pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai yang mempengaruhi kinerja pada kantor BKPSDM Kota Bekasi. Gaya Kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja, dan komunikasi yang efektif dapat menjadi faktor yang memperkuat motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor BKPSDM Kota Bekasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Bekasi ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Bekasi ?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Bekasi ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, diketahui bahwa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Bekasi
4. Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan oleh penulis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dari adanya penelitian yang penulis lakukan dapat menambah wawasan dan dapat diterapkannya teori-teori yang telah terima secara pribadi pada dalam kondisi riil pada lapangan untuk penulis

2. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi Kantor BKPSDM Kota Bekasi, untuk bisa lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja,

dan Komunikasi guna meningkatkan motivasi sehingga dapat mencapai kinerja pegawai yang optimal.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan ilmu pengetahuan dalam bidang Ekonomi dan Bisnis khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis akan membatasi masalah dalam penelitian ini agar lebih fokus mengenai “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Bekasi”

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai literatur yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja pegawai, selain itu terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai profil organisasi atau perusahaan, hasil data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.

