

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan menjadi kebutuhan utama bagi setiap organisasi. Organisasi membutuhkan SDM yang berkualitas untuk terus mendorong kemajuan dan berperan sebagai fondasi peningkatan kinerja. Kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Pegawai akan bekerja lebih baik jika mereka menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini memotivasi pegawai untuk memperoleh insentif, bonus, atau peluang promosi ke posisi yang lebih tinggi.

Kinerja memainkan peran penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang buruk dapat menyebabkan organisasi gagal mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara adalah hasil pelaksanaan kerja seorang pegawai yang dinilai baik kuantitas maupun kualitasnya sebagai konsekuensi pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan sesuai dengan tugas tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada pegawai (Pakaila & Leuhery, 2023)

Kinerja pegawai merupakan komponen penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan, termasuk di kantor kelurahan. Kinerja yang baik menunjukkan tingkat produktivitas dan efektivitas pegawai dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik.

Kepemimpinan didalam sebuah organisasi sangat penting dalam untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pada hakikatnya kinerja yang baik dikenali dari bagaimana pemimpin memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Faktor utama yang memengaruhi keberhasilan kepemimpinan tercermin dalam perilaku pemimpin saat mereka bawahan mereka dalam suatu organisasi (Nur Azijah et al., 2024).

Pimpinan instansi merupakan faktor utama dalam mencapai peningkatan kinerja pegawai dan keuntungan instansi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan atau kelompok, mengoordinasikan perilaku anggota atau kelompok, serta memiliki keahlian dan keterampilan khusus di bidang yang diinginkan oleh kelompok, guna mencapai tujuan atau otoritas yang ditetapkan (Dwi Jatiningrum et al., 2024).

Motivasi ini juga memberikan daya dorong yang membantu karyawan bekerja sama dengan baik dan mengoptimalkan kemampuan mereka untuk mencapai kesuksesan sehingga dengan adanya dorongan motivasi, prestasi kerja dapat meningkat. Oleh karena itu, ketika organisasi telah mengidentifikasi elemen penting dalam motivasi karyawan, hal tersebut perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal melalui kinerja yang didukung oleh motivasi tinggi (Mulang, 2023).

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berupaya maksimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketika hal ini terjadi mereka akan mengalami peningkatan kinerja di tempat kerja. Individu yang sangat termotivasi cenderung tidak menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena mereka berkomitmen untuk mencapai hasil yang terbaik. Selain itu, mereka akan terus berusaha untuk mengembangkan diri dalam karier mereka.

Budaya organisasi berperan dalam mendukung kinerja karyawan karena dapat membangkitkan motivasi tinggi dan mendorong karyawan mengoptimalkan keterampilannya serta memanfaatkan peluang yang ditawarkan organisasi. Budaya perusahaan mencerminkan kepribadian suatu instansi dan terdiri dari suatu sistem nilai dan keyakinan bersama. Nilai-nilai ini menciptakan norma-norma yang mengatur perilaku anggotanya dalam interaksi formal dan informal.

Budaya organisasi mencerminkan kepribadian instansi yang terbentuk dari sistem nilai dan keyakinan bersama. Nilai-nilai ini menciptakan norma-norma yang mengatur perilaku anggotanya dalam interaksi formal dan informal. Budaya organisasi memengaruhi persepsi dan sikap individu terhadap tujuan dan visi instansi, serta pola perilaku mereka.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dibutuhkan pemimpin yang dapat menggerakkan bawahannya agar menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien, berpartisipasi dalam pemerintahan, pembangunan, dan kegiatan sosial. Keberhasilan pembangunan tercermin dari produktivitas yang tinggi serta

tercapainya kesejahteraan masyarakat secara merata. Kondisi ini tentunya bergantung pada peran sumber daya manusia.

Kantor kelurahan merupakan unit pemerintahan yang memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di dalamnya, budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kualitas layanan yang disediakan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah bagaimana cara meningkatkan kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi. Ketiga aspek ini memiliki peran penting. Dalam meningkatkan efisiensi dan aktivitas organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan dan inisiatif yang direncanakan

Pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan akurat jika didukung oleh pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik, serta peran pimpinan yang memberikan arahan dan motivasi kepada para pegawai merupakan hal yang sangat penting agar mencapai tujuan organisasi.

Kelurahan Karet Semanggi, Jakarta Selatan menghadapi berbagai permasalahan terkait kepemimpinan, motivasi pegawai, dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola koordinasi di antara perangkat kelurahan. Hal ini menyebabkan tidak optimalnya pelaksanaan tugas-tugas administratif dan sosial, terutama dalam menghadapi tantangan perkotaan yang kompleks.

Rendahnya motivasi pegawai kelurahan juga menjadi isu signifikan yang disebabkan oleh minimnya penghargaan atas kinerja, terbatasnya kesempatan untuk pengembangan kapasitas, dan tingginya tekanan kerja yang tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai. Budaya organisasi yang kurang kondusif di mana struktur hierarkis yang kaku dan kurangnya inovasi menghambat kolaborasi antar pegawai serta inisiatif untuk menyelesaikan masalah.

Tabel 1. 1 Kinerja Pegawai

NO	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kuantitas Kerja	100%	85%	90%	82%
2	Ketepatan Waktu	100%	90%	95%	86%
3	Inisiatif	100%	85%	86%	80%
4	Kemampuan	100%	86%	85%	86%
5	Komunikasi	100%	80%	90%	80%
Jumlah		100%	85%	89%	83%

(Sumber: Kelurahan Karet Semanggi)

Berdasarkan Tabel 1.1, pencapaian kinerja pegawai menunjukkan adanya fluktuasi dalam persentase kinerja selama beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2021, persentase kinerja pegawai berada di angka 85%, Selanjutnya, angka tersebut meningkat menjadi 89% pada tahun 2022, namun kembali turun menjadi 83% pada tahun 2023. Kantor Kelurahan Karet Semanggi menetapkan target kinerja pegawai sebesar 100%, yang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai masih belum memenuhi target yang telah ditentukan.

Dalam menjalankan kegiatan organisasi, kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan karena memiliki dampak signifikan terhadap hasil yang dicapai instansi. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang menjalankan tanggung jawab dan tugas pekerjaannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarif & Idris (2023) menunjukkan bahwa Kepemimpinan terbukti mempunyai pengaruh positif tetapi hanya kecil terhadap kinerja pegawai dan budaya perusahaan mempunyai pengaruh negatif tetapi hanya kecil.

Di sisi lain, motivasi ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang mengindikasikan bahwa motivasi yang seharusnya berperan penting dalam meningkatkan kinerja, tidak memberikan dampak yang diharapkan, bisa disebabkan akibat kurangnya penghargaan berupa pujian atau bonus dari atasan kepada bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Maria (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam mendorong peningkatan kinerja. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam menjelaskan bagaimana pengaruh masing-masing variabel tersebut dapat bervariasi dalam konteks organisasi yang berbeda, termasuk di sektor pemerintahan tertentu dengan mempertimbangkan karakteristik unik organisasi, budaya organisasi dan tantangan yang dihadapi.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut dengan menggunakan variabel independen sebagai dasar untuk menganalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen, penulis tertarik untuk mengkaji topik ini lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Karet Semanggi, Kota Administrasi Jakarta Selatan.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diatas maka tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat membantu memperdalam pemahaman tentang konsep-konsep manajemen seperti kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi serta dampaknya terhadap kinerja. Penulis dapat mengasah keterampilan analisis data untuk mengukur hubungan antar variabel, serta melatih kemampuan berpikir kritis

2. Bagi Universitas

Dapat menambah koleksi literatur ilmiah dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini juga membantu universitas dalam meningkatkan

reputasi akademik melalui kontribusi pengetahuan di bidang manajemen dan sumber daya manusia.

3. Bagi Organisasi

Dapat memberikan wawasan mengenai cara meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan yang efektif, strategi motivasi yang tepat, dan budaya organisasi yang mendukung.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang, telaah penelitian, perumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan. Latar belakang menjelaskan alasan penelitian, perumusan masalah merinci fokus kajian, tujuan penelitian menggambarkan hasil yang ingin dicapai, dan manfaat penelitian menjabarkan kontribusinya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan teori-teori, konsep, dan temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang diangkat. Tinjauan literatur juga memberikan landasan teori yang kuat, dan membantu menemukan celah atau kekurangan dalam penelitian sebelumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang berbagai teknik yang digunakan dalam penelitian, termasuk metodologi penelitian, teknik pengumpulan data, alat analisis

yang digunakan, dan teknik pengambilan sampel. Untuk memberi pembaca pemahaman yang lebih baik tentang proses penelitian, peneliti menjelaskan langkah-langkah teknis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil dan pembahasan dari analisis data kuantitatif yang diperoleh melalui teknik statistik, seperti uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi atau uji hipotesis. Data yang dikumpulkan dijelaskan dalam deskripsi karakteristik responden, diikuti dengan analisis statistik yang menggambarkan hubungan antar variabel, serta pembahasan yang mengaitkan temuan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini merangkum kesimpulan utama dari penelitian yang menyatakan apakah hipotesis diterima atau ditolak dan memberikan saran praktis berdasarkan hasil temuan. Saran ini mencakup rekomendasi untuk kebijakan atau penelitian lebih lanjut, serta membahas keterbatasan penelitian yang ada, seperti batasan sampel atau alat ukur yang digunakan untuk memberikan wawasan tentang ruang lingkup penelitian dan potensi penelitian lanjutan.