

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terbesar ke-4 di dunia setelah negara China, India, Amerika Serikat, Melimpahnya jumlah penduduk merupakan asset penting yang menguntungkan bagi pembangunan suatu bangsa. Penduduk berperan sebagai subjek pembangunan dan cogan jumlah penduduk yang besar berperan sebagai tenaga kerja yang akan melakukan pembangunan. Dalam proses suatu pembangunan peradaban bangsa tertentu memerlukan aset pokok yang disebut dengan sumber daya alam (*natural resource*) maupun sumber daya manusia (*human resource*). Sumber daya manusia adalah yang berpengaruh besar dalam pembangunan. Walaupun sumber alam yang melimpah dan modal yang besar namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, maka tidak akan terjadi proses pembangunan yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Di era globalisasi yang semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya yaitu antara lain sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karyawan diuntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Untuk itu instansi diuntut lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang menunjukkan suatu kinerja yang baik.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu perangkat daerah di bawah Pemerintah Kabupaten Karawang yang bertempat di Jl. Surotokunto KM 6. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mempunyai visi “terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing dan produktif menuju karawang mandiri”. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas utama dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan pembantuan yang telah ditugaskan dari pemerintah daerah.

yang di dalamnya mempunyai pengaturan dan pengurusan kegiatan teknis operasional di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi: Bina Pelatihan dan Penempatan Tenaga kerja, Bina Pengawasan Ketenagakerjaan, Bina Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, dan Bidang Transmigrasi berdasarkan kebijakan Bupati.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Karawang membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas diantaranya adalah pegawai yang bekerja sesuai dengan standar dan bekerja secara tepat waktu. Pentingnya kemampuan pegawai dalam bekerja secara tepat waktu agar tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Karawang mencapai target yang telah ditentukan. Dalam menilai kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang penulis melakukan pengukuran kinerja dengan mengukur perbandingan rekapitulasi nilai prestasi / Sasaran Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Perbandingan Nilai Prestasi/Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Karawang Tahun 2019

Jabatan	Unit Kerja	Tahun			Keterangan
		2019	2020	2021	
Kepala Dinas	Disnakertrans	90,72	89,00	87,00	MENURUN
Kepala UPTD BLK	UPTD BLK	88,67	85,92	83,06	MENURUN
Kabid Bina H.I dan Syaker	Bidang Bina H.I dan Syaker	86,03	86,00	85,72	MENURUN
Kabid bina pelatihan dan penempatan TK	Bidang Bina Pelatihan dan Penempatan TK	87,00	85,00	84,87	MENURUN
Kasi Penyuluhan dan Pengerahan	Bidang Transmigrasi	85,28	87,56	88,56	MENINGKAT
Kasi Perluasan Kerja dan Kesra Penganggur	Bidang Bina Pelatihan dan Penempatan	86,33	85,00	84,27	MENURUN

Kasi Pelatihan Tenaga Kerja	Bidang Bina Pelatihan dan Penempatan	87,86	87,33	85,76	MENURUN
Kasi pemindahan dan kerja sama antar daerah	Bidang Transmigrasi	87,41	87,00	86,11	MENURUN
Mediator Hubungan Industrial	Bidang Bina H.I dan Syaker	86,33	86,00	85,55	MENURUN
Instruktur Latihan Kerja	UPTD BLK	85,25	84,00	83,68	MENURUN
Kasi Sertifikasi Kompetensi	Bidang Pelatihan dan Produktifitas	92,00	85,33	84,41	MENURUN

Sumber : SKP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang, 2019-2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dari rekapitulasi perbandingan penilaian prestasi kinerja selama 3 tahun dari tahun 2019, 2020, 2021 menunjukkan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mengalami penurunan. Kinerja hanya dalam bidang transmigrasi, yang mengalami peningkatan. Dalam hal ini menjadi persoalan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus segera di perbaiki secepat mungkin. Teruntuk yang berkaitan langsung mengenai tanggung jawab pegawai dinas yang menangani dalam permasalahan pengangguran, yang harus terfokuskan penuh agar masalah ini secepat mungkin diatasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Untuk menunjang data empiris kinerja pegawai peneliti juga melakukan pra penelitian kepada 30 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Tabel 1.2

Data Hasil Pra Penelitian Variabel Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3	3	7	7	10	30
2	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan	2	4	7	8	9	30
3	Terjalannya kerjasama antar sesama pegawai membuat saya lebih semangat dalam bekerja	3	4	8	8	7	30
4	Pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.	2	4	7	8	9	30
5	Saya selalu memberikan ide kreatif untuk kemajuan organisasi.	9	7	6	4	4	30

Sumber : Pra Penelitian, Diolah Penulis 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat rekap kuisioner tentang kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masih rendah di karenakan dari hasil penyebaran kuisioner terhadap 30 responden dapat dilihat 9 orang memilih sangat tidak baik itu artinya pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang belum mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi tersebut.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya kemampuan pemimpin dan motivasi dalam mengarahkan pegawai yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan pemimpin dalam mengarahkan pegawai dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dalam membicarakan kinerja individu banyak faktor yang mempengaruhi. Hal ini terdapat karena fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian ada dua faktor utama yang sebagai variabel paling penting dalam menerangkan kinerja seseorang yakni motivasi dan pemimpin.

Hasil penelitian terdahulu Fransiska, Darna Sitanggang (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” dengan hasil menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu Ryani Dhyana Parasakti, Dede Irfan Setiawan (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Cabang Tangerang” dengan hasil menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari penyebaran kuisioner pada 30 orang responden pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mengenai Gaya Kepemimpinan didapatkan hasil berikut :

Tabel 1.3

**Data Hasil Pra Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan Pegawai Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang**

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Total
		1	2	3	4	5	
1	Bagaimana kemampuan pemimpin di Disnakertrans dalam mengatasi situasi pekerjaan ?	2	2	8	8	10	30
2	Bagaimana kemampuan pemimpin di Disnakertrans dalam berkomunikasi dengan bawahan ?	2	3	9	8	8	30
3	Bagaimana keberanian pemimpin di Disnakertrans dalam mengambil keputusan ?	3	3	9	8	7	30
4	Bagaimana kepemimpinan di Disnakertrans dalam menerima kritikan dan bawahan ?	4	5	9	6	6	30
5	Bagaimana kemampuan pemimpin dalam memberi arahan kepada bawahan ?	10	8	5	4	3	30

Sumber : Pra Penelitian, Diolah Penulis 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat rekap kuisioner tentang gaya kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masih rendah dikarenakan dari hasil penyebaran kuisioner terhadap 30 responden dapat dilihat 10 orang memilih sangat tidak baik itu artinya kepemimpinan di Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang belum mampu memberi arahan kepada bawahan.

Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Di saat pemilihan gaya kepemimpinan itu sudah tepat maka akan menumbuhkan **motivasi** pada pegawai untuk berperan aktif dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan. (Faisal Marzuki et al., 2018)

Hasil penelitian terdahulu Hasbiana Dalimunthe (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Usaha Pembungkusan Garam” dengan hasil menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian terdahulu Yuyun Purwati, Joko Tri Nugraha (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara)” dengan hasil menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari penyebaran kuisioner pada 30 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mengenai motivasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Hasil Pra Penelitian Variabel Motivasi Pegawai Dinas Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Total
		1	2	3	4	5	
1	Pendapatan yang saya peroleh membantu dalam memecahkan masalah ekonomi saya	2	2	10	7	7	30
2	Saya mendapatkan jaminan keamanan selama bekerja	3	3	9	7	8	30
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	3	2	7	8	10	30
4	Saya diperlakukan adil dan tidak dibedakan oleh pimpinan saya	2	5	8	8	7	30
5	Saya selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya	9	7	6	4	4	30

Sumber : Pra Penelitian, Diolah Penulis 2022

Berdasarkan data Tabel 1.4 diatas maka dari rekap kuisioner diketahui 9 orang belum diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya. Hal ini menunjukan motivasi kerja pegawai di Dinas Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masih rendah. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. (Faisal Marzuki et al., 2018)

Hasil penelitian terdahulu Ni Nengah Suarni, Ni Nyoman Sudiyani (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Ubud” dengan hasil menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu Mega Rismayadi (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

pada Amanda Brownies Pusat Bandung” dengan hasil menyatakan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, serta didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka selanjutnya dalam penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kinerja atau sasaran kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mengalami penurunan, yang mengakibatkan kinerja pegawai dinas yang belum maksimal.
2. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang belum mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan organisasi
3. Belum Terjalannya kerjasama antar sesama pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
4. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masih ada yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
5. Pemimpin belum mampu memberikan arahan kepada bawahan dengan baik
6. Pemimpin belum mampu menerima kritikan dari bawahan
7. Pemimpin belum mempunyai keberanian dalam mengambil keputusan
8. Pegawai belum di berikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya oleh pimpinan
9. Pegawai masih ada yang diperlakukan tidak adil dan dibeda-bedakan oleh pimpinan
10. Pegawai masih ada yang belum memiliki hubungan baik dengan rekan kerja

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus pada masalah yang diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada lingkup sebagai berikut :

1. Penelitian ini berada dalam ilmu Manajemen khususnya dibidang Sumber Daya Manusia (MSDM)
2. Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai
3. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
4. Responden yang akan diambil yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
5. Metode yang digunakan adalah berupa metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif
6. Alat bantu yang digunakan adalah ARS (Analisis Rentang Skala), Path Analisis.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana motivasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
4. Apakah terdapat korelasi gaya kepemimpinan terhadap motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
5. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
7. Bagaimana pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, mengkaji dan membuktikan hal-hal sebagai berikut. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pada penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan gaya kepemimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
7. Untuk mengetahui pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak baik bagi para akademisi maupun para praktisi, yang antara lain adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dari pelaksanaan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pembaca

Bagi adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi pembaca dalam pengetahuan dibidang sistem informasi khususnya sistem informasi manajemen, sehingga pembaca dapat mengetahui dan memahami apa itu manajemen sehingga dapat diterapkan di dalam kehidupan sehari-hari.

2. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ide atau saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan tersebut yang sifatnya membangun untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan evaluasi mahasiswa dan kinerja lembaga pendidikan dalam menghasilkan lulusan universitas yang berkualitas dan mampu berkompetensi guna menghadapi perkembangan zaman dan menghadapi era globalisasi yang penuh dengan persaingan.

4. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan atau ilmu pengetahuan dan pembelajaran mengenai profitabilitas dan faktor apa saja yang mempengaruhinya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan, bahan diskusi dan bahan kajian lanjutan bagi pembaca tentang masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi penambah wawasan tentang pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja.