

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang mengendalikan kemampuan suatu lembaga untuk mencapai tujuannya, pekerjaan instansi tidak dapat diselesaikan tanpa keterlibatan mereka. Sumber daya manusia pada suatu instansi memberikan permasalahan tersendiri karena keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas usaha manusianya. Kinerja pegawai menentukan berkembangnya suatu instansi. Sumber daya manusia tentu saja sangat penting dalam operasional setiap perusahaan. Oleh karena itu, instansi harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang ada agar dapat memenuhi tujuan kerja yang diproyeksikan (Lubis, 2021).

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dinnakerkop & UKM) merupakan salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Banyumas yang membawahi sektor tersebut. Sebagai instansi pemerintah, Dinnakerkop & UKM wajib melaksanakan tugas tertentu, seperti membantu bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang koperasi dan usaha kecil & menengah sesuai dengan konsep otonomi daerah dan tugas pembantuan (Dinas Koperasi, 2023).

Menurut Rieuwpassa (Nasfi, 2020) upaya untuk memenuhi permintaan sumber daya manusia berkualitas tinggi sangat penting bagi perusahaan mana

pun, khususnya yang bergerak di sektor jasa. Hal ini disebabkan karena instansi jasa mempunyai hubungan langsung dengan individu-individu yang memerlukan jasanya. Setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang dan atau jasa yang sesuai dengan kebutuhannya serta kebutuhan masyarakat dianggap sebagai tenaga kerja (Octavian, 2022). Namun, pada kenyataannya, banyak pegawai di suatu perusahaan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau efisien, sehingga masalah kinerja sering kali menjadi perhatian utama dalam instansi. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas serta kehandalan dalam bekerja (Ajizah, 2015).

Kinerja pegawai merupakan komponen penting dari perusahaan mana pun. Kinerja mengacu pada bagaimana seseorang berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik kinerjanya dalam jangka waktu tertentu sehubungan dengan fungsinya di perusahaan. Kinerja merupakan hasil berdasarkan kuantitas yang telah dilakukan dalam sebuah pekerjaan, kualitas kerja yang telah dilakukan, kerja sama yang sudah terbina selama bekerja serta layanan dan pengetahuan yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan (Aryoko, 2020). Hal ini disebabkan kinerja pekerja berdampak pada kemampuan instansi untuk sukses dan bertahan. Orang adalah bagian penting dari operasi sehari-hari setiap instansi. Kinerja yang baik sangat diperlukan untuk mendukung hal tersebut karena tanpanya instansi tidak akan mampu mencapai tujuannya (Sadat et al., 2020). Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada agar kinerja pegawai meningkat dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan pra survei pada 27 maret 2023 dengan mewawancarai ibu sri haryani sebagai kepala bidang kepegawaian dan umum Dinnakerkop & UKM Kabupaten Banyumas, Kinerja pegawai Dinnakerkop & UKM Kabupaten Banyumas sudah baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan berupa *feedback* yang tidak ditanggapi oleh pegawai. Misalnya, beberapa anggota staf tidak selalu menghormati pemimpin instansi karena gaya kepemimpinan berorientasi kekeluargaan yang diterapkan, dan beberapa anggota staf masih tidak datang kerja tepat waktu meskipun ada permintaan dari pimpinan, atau datang lebih awal tetapi tidak langsung mulai bekerja.

Mayoritas pegawai disibukkan dengan urusan pribadi. Berdasarkan keahliannya, para pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara profesional karena sesuai dengan profesinya. Hal ini terlihat dari penugasan pekerja sesuai dengan bidang keahliannya atau pengalamannya dalam peran yang diembannya (Kasubbag Umum dan Kepegawaian).

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan pengakuan terhadap kekuatan signifikan yang dimiliki setiap individu. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memberikan perhatian kepada anggota stafnya biasanya mengakibatkan ketidakpuasan pegawai terhadap atasannya, yang ditunjukkan dengan kemalasan dan kurangnya semangat anggota staf dalam menyelesaikan tugas oleh kelompok yang bertanggung jawab (Agustin, 2021).

Menurut Nasution, dkk (2017) dalam (Sembiring & Marbun, 2021) menyatakan bahwa kekuatan atau kapasitas seseorang untuk membujuk orang lain di tempat kerja dengan gagasan mencapai tujuan instansi disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan ialah suatu proses yang berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin. Ini adalah proses di mana pemimpin memanfaatkan pengaruhnya untuk membantu pegawai atau mereka yang dipimpinnya memahami tujuan perusahaan, menginspirasi mereka untuk bekerja mencapai tujuan tersebut, dan berkontribusi pada pengembangan budaya instansi yang positif. (Aji, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring & Marbun (2021), Efendi (2020), Kusumayanti (2020), Batubara (2020), dan Erri (2021) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Sugiyono & Rahajeng (2022), Hendri (2021) dan Sugiono (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan faktor lainnya ialah remunerasi. pegawai harus menyadari remunerasi ini karena mempengaruhi kinerja mereka dan merupakan alat untuk memastikan kelangsungan finansial mereka., Menurut (Darmawan dkk., 2021) remunerasi adalah proses menciptakan program insentif, menentukan skala gaji individu dan struktur insentif berdasarkan kerangka kerja yang telah ditentukan, dan menetapkan struktur pembayaran untuk berbagai posisi. Karena hal ini menentukan sifat hubungan antara

pemberi kerja dan pekerja, perencanaan sumber daya manusia dan tindakan manajemen yang melibatkan penghargaan akan berdampak pada kinerja pekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2022), Putra (2022), Ruktipriangga dkk. (2022) serta Subandi (2022) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurdinah & Kurniawan (2019) dan Utami dkk. (2022) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan faktor selanjutnya setelah remunerasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam sebuah perusahaan, komitmen memegang peranan penting. Kinerja pegawai di suatu perusahaan pasti akan meningkat di masa depan bila ada komitmen yang kuat dari seluruh staf. Instansi yang mempertimbangkan seluruh pemangku kepentingan dalam suatu perusahaan, bukan hanya satu saja, dianggap baik.

Pegawai tetap bertahan dalam suatu organisasi baik segala sesuatunya berjalan baik atau tidak karena komitmen organisasi, yaitu ikatan emosional yang berkembang antara mereka dan perusahaan karena rasa percaya, keinginan untuk sukses, dan keinginan untuk menjadi anggota instansi kelompok. Tingkat dedikasi seorang pekerja terhadap instansi juga mempengaruhi tipe orang dan perilaku pekerja tersebut saat bekerja di sana. (Suhardi dkk., 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa & Lawu (2020), Prasetyono (2020), Widayati (2020), Riono (2020) serta Yerita (2022) semuanya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hendri (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain remunerasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan, semangat kerja menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini. Motivasi utama bergabung dalam suatu instansi adalah keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Keadaan psikologis seseorang untuk bekerja lebih efisien, cepat, dan lebih baik dalam suatu instansi dikenal dengan istilah semangat kerja. Seseorang yang memiliki etos kerja dan motivasi pribadi yang kuat akan memiliki semangat, yaitu kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi tantangan dan mengatasi frustrasi. (Basri et al., 2021).

Bahkan banyak yang berpendapat bahwa gairah kerja merupakan tanda semangat kerja yang prima. Pada hakikatnya, semangat kerja merupakan wujud dari moral yang tinggi. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan semangat kerja pegawai, yang akan bekerja lebih keras untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif. Ketika pekerja merasa puas dan nyaman dalam pekerjaannya, kinerja tinggi dapat dihasilkan. pegawai menerima apa yang pantas mereka dapatkan dengan cara ini, dan bisnis dapat memperoleh

pendapatan yang diperlukan berkat kinerja mereka yang luar biasa. (Indayani, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indayani (2020), Nasution (2020), Sumardin (2020), Syuhada & Amelia (2021) dan Nugraha M, (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Purnomo & Dewi (2022) menyatakan bahwa Semangat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2019) yang meneliti variabel remunerasi, semangat kerja dan kinerja pegawai dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Pendapat yang mewakili variabel Gaya Kepemimpinan adalah berasal dari Sembiring, dkk (2021), Efendi (2020), Kusumayanti (2020), Batubara (2020) dan Erri (2021) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pendapat yang mewakili variabel Komitmen Organisasi adalah berasal dari Frimayasa, dkk (2020), Prasetyono dan Ramdayana (2020), Widayati, dkk (2020), Riono (2020) serta Yerita, dkk (2022) semuanya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan pada penelitian ini berada di suatu organisasi pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil & Menengah Kabupaten Banyumas. Mengingat pentingnya masalah dan untuk memenuhi kondisi tersebut di atas peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, Komitmen Organisasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas.**

#### **B. Perumusan Masalah**

Penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut berdasarkan informasi yang diberikan pada bagian latar belakang.:

1. Apakah gaya kepemimpinan, remunerasi, komitmen organisasi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas?
3. Apakah remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas?

#### **C. Pembatasan Masalah**

Agar tetap fokus dan tidak menyimpang dari rumusan masalah, maka penelitian ini dibatasi pada topik kinerja pegawai sebagai variabel terikat, dan gaya kepemimpinan, remunerasi, komitmen organisasi, dan semangat kerja sebagai variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil & Menengah di Banyumas dengan responden yang berjumlah 106 pegawai dengan waktu penelitian dimulai pada bulan maret 2023.

#### **D. Tujuan dan Manfaat**

##### **1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diketahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, remunerasi, komitmen organisasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas.
- c. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas.
- d. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas.

- e. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas.

## **2. Manfaat penelitian**

### **a. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas antara lain gaya kepemimpinan, remunerasi, komitmen organisasi dan semangat kerja, Ini juga akan berfungsi sebagai wahana pengembangan pengetahuan kesadaran akan kebutuhan di bidang Manajemen SDM.

### **b. Manfaat praktis**

1. Bagi penulis penelitian ini dapat membantu dalam menggunakan pemahamannya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, remunerasi, komitmen organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi mahasiswa, bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini lebih lanjut, diharapkan penelitian ini dapat memajukan teori mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Bagi pimpinan, penelitian ini diharapkan dapat membuka pikiran bagi pimpinan Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas agar dapat memberikan remunerasi secara adil dan dalam hal kepemimpinan.

4. Bagi Pegawai, hasil penelitian ini akan dapat bermanfaat bagi para pegawai yang bekerja di Dinnakerkop dan UKM Kabupaten Banyumas akan pentingnya semangat kerja dalam suatu kinerja.

