

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang mampu, cakap, terampil dan memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal merupakan modal penting didalam suatu organisasi. Untuk itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kepemimpinan yang baik dan adanya pemimpin yang dijadikan model utama untuk memotivasi sumber daya manusia

Dunia pekerjaan bukan hanya sekedar tempat mencari nafkah tetapi merupakan salah satu masa dimana individu mengalami penyesuaian, pengembangan keterampilan, dan interaksi dengan berbagai aspek kehidupan profesional dan sosial. Dari segi profesional, interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan mempengaruhi kolaborasi dan kerjasama tim, yang pada gilirannya juga memengaruhi produktivitas dan kreativitas di tempat kerja. Sementara itu, dari segi sosial, interaksi dengan keluarga, teman, dan masyarakat sekitar juga memainkan peran penting.

Keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi sangat diperlukan untuk memastikan bahwa individu tetap produktif dan memiliki kesejahteraan mental serta fisik yang baik. Ketika didalam dunia pekerjaan, seseorang tidak hanya dituntut untuk dapat mengaplikasikan dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, namun juga harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Seorang karyawan harus mampu menjalankan

tugas dan tanggung jawabnya agar dapat membuat pekerjaan lebih baik lagi dan mampu dipertanggung jawabkan kepada pimpinan.

Eksistensi suatu kantor, baik itu kantor pemerintahan ataupun kantor swasta dalam menjalankan roda organisasinya sangat membutuhkan karyawan dengan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dalam mengelolanya untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia ini, maka untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan diperlukan adanya suatu pembinaan yang berkesinambungan.

Karena dengan cara pembinaan inilah nantinya bisa diwujudkan sumber daya yang berkualitas dan profesional dengan dibekali ilmu pengetahuan dan disiplin yang tinggi agar hasil pekerjaan bisa memberikan kepuasan serta tidak mengecewakan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan sehingga dapat melengkapi kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam organisasi yang dalam hal ini yaitu pemimpin dan karyawan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka organisasi harus memiliki karyawan dan pemimpin yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Saat kinerja pegawai meningkat maka kinerja organisasi juga meningkat.

Pemerintahan yang baik adalah kunci keberhasilan suatu negara dalam mencapai pembangunan yang berkelanjutan. Salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam menciptakan pemerintahan yang baik adalah Ombudsman Republik Indonesia (ORI).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 Ombudsman Republik Indonesia adalah lembaga negara yang mempunyai kewenangan mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik baik yang diselenggarakan oleh penyelenggara negara dan pemerintahan termasuk yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, dan Badan Hukum Milik Negara serta Badan Swasta atau perseorangan yang diberi tugas menyelenggarakan pelayanan publik.

Struktur organisasi Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan diisi oleh satu orang kepala pimpinan perwakilan dan tiga orang kepala keasistenan yang terdiri dari Keasistenan Pencegahan Maladministrasi, Keasistenan Penerimaan dan Verifikasi Laporan dan Keasistenan Pemeriksaan Laporan. Setiap Keasistenan memiliki masing-masing anggota. Selain itu juga ada Sekretariat Jenderal yang terdiri dari Pranata Keuangan, Pramubakti dan Petugas Keamanan. Setiap karyawan diberikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan kantor Ombudsman sangatlah vital. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal lembaga, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Maka dari itu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi yang baik (Mangkunegara 2008).

Menurut Kasmir (2016:189), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang atasan lah yang akan mempengaruhi kinerja pegawainya. Menurut Edi Sutrisno

(2016:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Kepemimpinan suatu organisasi diperlukan dalam mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.

Maka dari itu, pemimpin berkewajiban memberikan perhatian dalam membina, menggerakkan, mengarahkan seluruh potensi anggotanya agar stabilitas organisasi dan meningkatnya kinerja anggota yang berorientasi pada tujuan organisasi dapat tercapai. Selain gaya kepemimpinan juga terdapat motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, dan mengarahkan energi dan potensi pegawai ke arah yang produktif. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan komitmen pegawai, mendorong mereka untuk berinovasi, bekerja keras, dan mencapai target organisasi. Selanjutnya, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan seperti gaya kepemimpinan dan motivasi.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan pada Kantor Ombudsman Perwakilan Kalimantan Selatan, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan

motivasi kerja pada kantor tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait gaya kepemimpinan dalam hal komunikasi antar pemimpin kepada karyawannya yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya kemudian terlihat kurangnya motivasi dari pimpinan yang membuat karyawan kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan pada Kantor Ombudsman Perwakilan Kalimantan Selatan, bahwa motivasi kerja dianggap tidak terlalu penting. Karyawan Ombudsman lebih fokus pada hasil akhir, selama pekerjaan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu dengan mementingkan penyelesaian kerja sesuai dengan prosedur jobdes tanggung jawab mereka masing-masing, tanpa motivasi kerja karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya dengan baik, kurangnya semangat dalam bekerja, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan berdampak buruk terhadap kinerja dan menyulitkan dalam mengembangkan karier.

Variabel ini sebelumnya sudah pernah diteliti oleh Christopher Yudha Erlangga (2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Ombudsman Republik Indonesia di Jakarta).

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama pada karyawan dikantor Ombudsman tetapi dengan objek atau tempat penelitian yang berbeda dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1). Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan?
- 2). Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan?
- 3). Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan peneliti yang hendak dicapai yaitu:

- 1). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan.
- 2). Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor Ombudsman Republik Perwakilan Kalimantan Selatan.
- 3). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya referensi pustaka bagi penulis maupun pembaca yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Ombudsman Republik Indonesia perwakilan Kalimantan Selatan. Serta nantinya dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1). Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini untuk menambah wawasan bagi peneliti dan peneliti dapat berpikir kreatif dengan mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama di bangku kuliah, serta untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.

2). Bagi Akademisi

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3). Bagi Kantor Ombudsman Republik Indonesia perwakilan Kalimantan Selatan.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi Kantor Ombudsman mengenai kepemimpinan, dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.