

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mendorong keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan, pada era globalisasi ini yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat, pengertian suatu organisasi perlu lebih strategis. Salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) modern adalah perencanaan SDM. Melalui memahami kebutuhan dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, pemerintahan dapat mengidentifikasi strategi yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan dengan efektif. Perencanaan SDM tidak hanya tentang memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kualifikasi karyawan. Dalam konteks ini, menciptakan kesesuaian antara SDM yang dimiliki oleh organisasi dengan tuntutan yang sedang berlangsung (Violita Grace M, 2024). Persaingan global yang semakin ketat di abad ke-21 menuntut organisasi untuk melakukan inovasi dan meningkatkan daya saing. Salah satu faktor kunci yang menentukan suksesnya suatu organisasi adalah kualitas SDM yang dimilikinya. Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi SDM menjadi penting. Kompetensi SDM yang kuat tidak hanya mendukung produktivitas organisasi, tetapi juga menentukan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar global yang berubah cepat (Ahmad Azril Fikri Ramadhani, 2024).

Motivasi adalah suatu kegiatan yang melibatkan, memelihara, dan menyalurkan perilaku manusia. Oleh karena itu motivasi sebagai suatu subjek sangat penting bagi manajer, karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Sehingga jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi adalah kondisi yang menggerakkan orang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan (Setiawan, 2013).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dapat diketahui bahwa pegawai mempunyai latar belakang sosial yang berbeda-beda serta tujuan yang berbeda pula, dengan sendirinya faktor tersebut sangat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Begitu pula halnya dengan adanya berbagai macam kebutuhan menyangkut hidupnya yang akan direalisasikan sehingga mendorong mereka untuk bekerja. Dengan kata lain faktor pemenuhan kebutuhan pegawai harus mendapat perhatian yang serius. Hal ini menjadi penting karena pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian menjadi wajar jika

para pegawai mendapat perhatian dari organisasi (Niswataty, 2017). Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada peran pemimpinnya (Wiyadi, 2009). Pemimpin harus bisa mempengaruhi dengan efektif agar karyawan mau menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Pemimpin juga harus dapat mengarahkan karyawan agar bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai. Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karakter yang berbeda-beda ini menimbulkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dilaksanakan oleh masing-masing pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. (Dzikrillah Rizqi Amalia dkk., 2016).

Program kerja seorang pemimpin yang akan dilaksanakan bertujuan untuk melengkapi jabatan pimpinan tersebut. Ketika program diperintahkan untuk dijalankan, seorang pemimpin akan melihat gaya kepemimpinannya dalam program yang relevan. Gaya diberikan, khususnya kebebasan dalam berekspresi,

hak minoritas, dan hak asasi manusia. Lingkungan kerja yang demokratis tercapai bila ada kepemimpinan yang demokratis, Seorang pemimpin yang bergaya demokratis selalu mengajak anggotanya agar terlibat dan berpartisipasi dalam mengikuti kegiatan organisasi, keputusan diambil secara bersama agar tujuan organisasi dapat terpenuhi. Saran, kritik dan pendapat bawahannya selalu diharapkan oleh seorang pemimpin demokrasi. Seorang pemimpin yang bergaya demokratis selalu menghargai anggotanya yang memiliki potensi dan siap diakui keahlian khusus di keahliannya. Keahlian anggota yang digunakan tersebut dilakukan pada waktu dan kondisi yang tepat Kritik, saran, dan pendapat yang disampaikan oleh bawahan merupakan hal yang umum dipraktikkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, terdapat kecenderungan karyawan untuk menjadi lebih baik dari awalnya dan mengurangi terjadinya kesalahan karyawan. Pemimpin yang baik dapat melakukan kerjasama dan saling berpartisipasi langsung dengan bawahannya supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab bersama demi tercapainya tujuan perusahaan. Bahkan seorang pemimpin tidak sungkan untuk terjun langsung ke lapangan. (Ninik Mega Pratiwi, 2022). Ada pula gaya kepemimpinan lain seperti gaya kepemimpinan otoriter dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan otoriter/ Authoritarian adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh (Gaol, 2019). Gaya kepemimpinan laissez-faire, Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali dalam menggunakan

kekuasaannya atau sama sekali telah membiarkan anak buahnya untuk berbuat dalam sesuka hatinya (Mattayang, 2019).

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena dampak yang diberikan akan sangat tinggi. Kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dalam hal ini dapat ditarik bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja yang mendukung, dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi justru kinerja pegawai rendah. Rendahnya kinerja pegawai tersebut dikarenakan pimpinan tidak pernah mengadakan musyawarah dengan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan, para bawahan merasa tidak dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, tidak adanya pendelegasian kewenangan ke bawah, sehingga pegawai tidak merasa puas dan aman mengemban tugasnya (Gunawan Laliasa, Muh. Nur, 2018).

Pada tanggal 22 September 2025, penulis melakukan studi pra-penelitian di lokasi. Berdasarkan hasil pengamatan sementara sekaligus penjelasan dari beberapa pegawai dan masyarakat yang ditemui di kantor Satpol PP Provinsi Nusa Tenggara Timur, beberapa keluhan dan masalah terkait pelayanan yang dialami antara lain:

1. Kurangnya pengakuan dan apresiasi, pegawai merasa kontribusi mereka tidak dihargai, yang menyebabkan semangat kerja menurun.
2. Komunikasi yang tidak efektif, alur komunikasi yang buruk antara pimpinan dan staf sehingga tercipta kesalah pahaman dan mengurangi keterlibatan pegawai.
3. Kurangnya kesempatan pengembangan diri, pegawai merasa tidak memiliki peluang untuk maju dalam karir, yang dapat menurunkan motivasi jangka panjang.
4. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, iklim kerja yang kurang kolaboratif bisa menghambat semangat kerja sehingga hal ini yang sering terjadi di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis ingin mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR SATPOL PP PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang di atas maka perumusan masalahnya adalah, sejauh mana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini nantinya untuk mengetahui dan memahami sejauh mana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan untuk pengembangan teori dalam manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan konsep gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Serta memperkaya literatur dan referensi bagi penelitian lebih lanjut dan mendalam terkait dinamika atau permasalahan serupa.

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang konkret terkait gaya kepemimpinan agar mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai, baik bagi Kantor Satpol PP Provinsi Nusa Tenggara Timur, maupun industri atau organisasi lainnya.