

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Pada perusahaan atau instansi, karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam menentukan tercapainya tujuan. Namun, dalam pencapaian tujuan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk mencapainya. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan atau instansi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain melaksanakan tugas dengan baik karyawan juga diarahkan untuk menghindari kecurangan maupun tindakan tidak jujur dalam berkerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus

berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Wirawan (2019) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi intrinsik kerja, pengetahuan, keterampilan dan kepemimpinan. Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor pemimpin dan adanya dorongan atau motivasi intrinsik dari luar terutama pada atasan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi intrinsik kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai wewenang untuk dapat melakukan perintah terhadap orang lain didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik

langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Menurut Amstrong (2019) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaikbaiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi intrisik mereka untuk mencapai tujuan bersama. Pentingnya pemimpin yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi intrisik kerja karyawan dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi intrisik kerja, serta hasil kerja”.

Sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan beberapa orang pegawai pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung, terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala badan cenderung mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis memberikan kebebasan kepada bawahan melaksanakan tugas-tugasnya dengan sedikit pengawasan dan lebih memposisikan diri sebagai mitra kerja bawahan. Saat penulis mengadakan pengamatan, penulis menemukan fenomena-fenomena terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis, seperti terkadang pimpinan lamban mengambil suatu kebijakan karena hampir seluruh kebijakan didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan, pimpinan cenderung memberikan tugas kepada bawahan dengan sedikit pengawasan dan tidak semua pegawai dengan sedikit pengawasan dapat menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan terkadang instruksi yang diberikan kepada bawahan kurang jelas karena pimpinan lebih memberikan hak penuh pada bawahan untuk menafsirkan sendiri sehingga kejelasan tujuan dari perintah kerja kepada bawahan sangat terbatas dan memperlambat efektivitas kerja dari bawahan.

Selain dari faktor gaya kepemimpinan, faktor lain adalah motivasi intrisik diberikan kepada pegawai. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi intrisik yang mendorong pegawai tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan organisasi dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengarahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan motivasi intrisik terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi intrisik merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi intrisik kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Robin dan Judge (2018), mendefinisikan motivasi intrisik sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dipelajari bahwa motivasi intrisik menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa orang pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung ditemukan fenomena bahwa sebagian pegawai masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini menunjukkan rendahnya motivasi intrisik kerja dari sebagian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi intrisik dari pribadi untuk mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan kantor. Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan.

Kondisi yang terjadi di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa orang pegawai, menunjukkan sebuah fenomena bahwa masih ditemukan adanya pegawai yang sering mangkir atau lambat datang ke kantor tanpa alasan yang jelas. Hal ini menggambarkan rendahnya disiplin waktu dan disiplin moral pegawai. Selanjutnya pemenuhan

salah satu syarat administrasi pegawai adalah melakukan atau memberi paraf pada absensi, terkadang dianggap remeh sehingga yang ada pegawai berlomba-lomba untuk memenuhi absensi dan semakin cepat pula meninggalkan kantor. Realitas ini menandakan indisipliner waktu dan moral masih banyak terjadi pada diri pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung dimana mereka beranggapan untuk mengutamakan kehadiran dulu daripada waktu untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan, pulang lebih awal adalah hal yang sudah biasa dilakukan bagi sebagian pegawai. Keadaan ini harus segera di atasi karena sikap indisipliner pegawai dapat memberikan implikasi pada kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka sangatlah penting kepemimpinan, dan motivasi intrisik dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan , maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan Orokasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi intrisik Intrinsik Sebagai Variabel Moderator studi kasus pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung

B. Identifikasi Masalah

1. Gaya kepemimpinan kepala badan cenderung mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis memberikan tugas kepada bawahan dengan sedikit pengawasan dan tidak semua pegawai dengan sedikit pengawasan dapat menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan terkadang instruksi yang diberikan kepada bawahan kurang jelas
2. Sebagian pegawai masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata.
3. Kurangnya kemauan sebagian pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi intrisik dari pribadi untuk mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan kantor.
4. Adanya pegawai yang sering mangkir atau lambat datang ke kantor tanpa alasan yang jelas. Hal ini menggambarkan rendahnya disiplin waktu dan disiplin moral pegawai.

C. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti melakukan perumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan otokrasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi intrinsik intrinsik memoderasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan otokrasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik intrinsik berpengaruh pada hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis,
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan
- b. Secara praktis,
Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kepemimpinan, dan motivasi intrinsik sehingga dapat mendorong kinerja karyawan

c. Secara Akademis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kepemimpinan, motivasi intrisik, serta kinerja karyawan