

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang dikelola untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, SDM yang kompeten, memiliki kinerja yang bagus dan disiplin akan dapat menunjang suatu keberhasilan dalam organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

Dalam era bisnis yang semakin kompleks dan berdampak global, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya guna mempertahankan eksistensi dan daya saing. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, termasuk efisiensi operasional, kualitas produk atau layanan, serta kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan yang optimal juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang di pasar yang selalu berubah

Kinerja adalah perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, yang bisa digunakan sebagai dasar penilaian seseorang atau organisasi. Kinerja mendeskripsikan pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijakan untuk mencapai tujuan, tugas, misi dan visi unit kerja. Menurut (Khotijah & Helmy, 2021) Kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebankan padanya yang didasarkan kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai tujuan tertentu (Kones et al, 2022).

Dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan terdapat dua faktor yang

memainkan peran penting dalam konteks kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (Sugiyono, 2019). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para manajer memengaruhi budaya organisasi dan interaksi dengan karyawan, Salah satu gaya kepemimpinan yang sering menjadi fokus perhatian adalah democratic leadership atau kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif, dan merasa memiliki bagian dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Mitang & Kiha, 2019a) Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui berbagai kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin yang menerapkan sistem demokrasi dalam organisasinya tentu akan lebih mudah mengambil keputusan bersama, karena salah satu mekanisme yang harus diterapkan oleh pemimpin demokratis adalah berbagi dan mendengarkan pendapat individu antara bawahan dan pemimpin.

Dalam kepemimpinan yang demokratis tentu tidak akan mudah untuk mencapai keputusan bersama karena setiap orang tentu mempunyai pandangan dan jawaban yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemimpin dan bawahan harus selalu memikirkan matang-matang apa yang ingin disampaikan, dan pemimpin juga harus bijak dalam menyikapi perbedaan pendapat dari bawahannya tanpa menghilangkan kekuasaan pemimpin.

Menurut (Dewi, 2017) Dalam gaya kepemimpinan demokratis ini terdapat

kerjasama antara atasan dan bawahan. Dalam kepemimpinan demokratis, bawahan cenderung memiliki etika yang tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan kualitas pekerjaan, dan dapat memimpin diri sendiri. Dalam kepemimpinan demokratis, selalu ada upaya untuk memberi manfaat bagi semua yang dipimpin. Anggota organisasi mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Keikutsertaan ini disesuaikan dengan kedudukan, tingkat dan jenis kompetensi masing-masing anggota dalam organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai lingkungan kerja mencakup elemen-elemen yang memengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan keterlibatan karyawan dalam lingkungan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti faktor fisik, budaya organisasi, hubungan antarpegawai, dukungan dari atasan, dan kebijakan-kebijakan perusahaan. Semua elemen ini berperan dalam membentuk iklim organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi, kepuasan, dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman, mendukung kolaborasi dan keterlibatan pegawai, serta memberikan kesempatan bagi pengembangan profesional. Pegawai yang merasa didukung dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan produktivitas tinggi dan berinovasi dalam mencapai tujuan organisasi (Aryanti et al, 2022).

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja

pegawai. Masalah seperti kurangnya dukungan, ketidakjelasan peran, kebijakan yang tidak adil, atau interaksi yang kurang sehat antarpegawai dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja. Akibatnya, kinerja pegawai mungkin menurun, dan organisasi dapat menghadapi tantangan dalam mencapai sasaran bisnisnya.

Faktor yang tidak diduga dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Peran kepuasan kerja sangat penting untuk melihat kinerja pegawai. setiap orang akan mengalami tingkat kepuasan tertentu berdasarkan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerjam dengan pimpinan dengan rekan kerja, dengan pengawasan ,dengan jabatan, dan dengan gaji.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, menurut (Kartika dkk., 2018)kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai perkerjaan berdasarkakn atas harapan dengan imbalan yang di berikan oleh organisasi. Kepuasan kerja turut serta dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Selain adanya pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi itusendiri. Ini dikarenakan tanpa ada rasa puas dalam menerima dan menyampaikan sesuatu maka tidak mungkin aktivitas yang akan maupun yang telah dijalani tidak pernah menvapai tingkatan yang

maksimal. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokrasi merupakan nilai yang akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berlaku

Terdapat penelitian terdahulu yang menjabarkan keterkaitan antar variable seperti dalam penelitian (Mitang & Kiha, 2019b) menunjukkan kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, pernyataan ini di dukung oleh (Ferils & Utami, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian (Dewi Zahra, Hepnidah, Ronggur Adytia Warman, 2020) mengemukakan bahwa variable kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hubungan kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja di kemukakan oleh (Jopanda, 2021) yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian ditujukan dalam penelitian Indah dan (Dewi, 2017)) yang menjelaskan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian terkait lingkungan kerja di kemukakan oleh Aryanti et al, (2022). menunjukan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ditujukan dalam penelitian (Warongan dkk., 2022) yang menjelaskan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pernyataan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai didukung dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lasiny dkk., 2021) mengungkapkan bahwa keputusan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini diperkuat oleh (Ahmadi, 2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh azhari, dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan peneliti bermaksud melakukan studi terhadap Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kota Pontianak. Fenomena yang terjadi dalam dinas ini adalah dengan adanya metode kepemimpinan demokratis membuat pemimpin perusahaan memberikan pekerjaan pada anggota tidak sesuai dengan kemampuannya, menghubungkan kekeluargaan dalam melakukan pelayanan di perusahaan, kurang tegasnya seorang pemimpin ke

seluruh karyawan menjadi tantangan yang berat dengan banyaknya karyawan yang dimiliki dan efektifitas operasional yang dituntut harus terus meningkat. Kemudian lingkungan kerja yang dibangun oleh perusahaan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan karyawan itu sendiri.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Warongan dkk., 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon , Ahmadi, D. (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Koperasi Mahasiswa Perguruan Tinggi Di Surabaya dan Aryanti, E., Riyanto, E., & Suyanto, S. (2022) dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt. Simone Accessary

Collection). Berdasarkan gap fenomena dan penelitian yang dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengajukan penelitian pengaruh kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

B. Rumusan Masalah

- a. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap Kinerja pegawai?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai?
- e. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- f. Apakah kepemimpinan demokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?
- g. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja
- b. Menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- d. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai
- e. Menganalisis pengaruh kerja karyawan terhadap kinerja pegawai
- f. Menganalisis pengaruh kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

- g. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis.

- i. Memberikan informasi mengenai variable - variabel yang dapat mempengaruhi kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
- ii. Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja,kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
- iii. Memberikan kontribusi atas perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM)serta dapat digunakan menjadi dasar riset selanjutnya untuk dikembangkan.

- b. Manfaat praktis

Bagi organisasi atau instansi terkait, diharapkan agar dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan di organisasi terkait tentang kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kota Pontianak.