

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan SDM merupakan salah satu cara organisasi untuk menjaga keberlangsungan kinerja karyawan dan seluruh elemen organisasi. Untuk mencapai tujuan dan target, organisasi harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang ada saat ini. tetapi hal ini tidaklah mudah, karena memerlukan pemahaman menyeluruh tentang kinerja karyawan dan rencana pengembangan yang tepat untuk memastikan kebutuhan SDM terpenuhi. salah satu aspek utama yang menunjang pencapaian tujuan-tujuan ini adalah kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai upaya, salah satunya melalui penerapan gaya kepemimpinan demokrasi terhadap karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang demokrasi, karyawan akan merasa dihargai, dibimbing, dibutuhkan, dan diakui kontribusinya oleh atasan, sehingga akan mendorong mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal dan berkualitas tinggi. Kesuksesan atau kegagalan karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi sangat bergantung pada seberapa baik proses pelaksanaan pekerjaan yang diterapkan oleh perusahaan. Proses pelaksanaan pekerjaan ini harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Juwita et al., 2023) Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi di mana individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi sebagaimana yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh (Bilaleya1 et al., 2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Aparat Desa. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Desa Pilobuhuta, Kecamatan Batudaa, Kabupaten Gorontalo dengan besar nilai koefisien korelasi sebagai tanda tingkat keeratan hubungan yakni sangat kuat dan besar nilai koefisien determinasi sebagai tanda tingkat besar persentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan demoktrais terhadap kinerja aparat desa sebesar 52,5%. Menurut (Susilo et al., 2023) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, pelatihan atau pengembangan diri, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, pengawasan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen/keterikatan, disiplin kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan atau hasil kerja

yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang bermanfaat bagi organisasi maupun perusahaan agar kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang dapat tercapai.

Menurut (Bilaleya1 et al., 2023) Gaya kepemimpinan dmokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para anggota. Setiap ada permasalahan selalu mengikuti sertakan anggota sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokrasi pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para anggotanya. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa kepemimpinan demokrasi selalu menghargai dan melibatkan pendapat anggota dalam memecahkan masalah yang dihadapi serta mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan diri sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh (Y. Sari et al., 2020) Gaya Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD hasil penelitian menunjukkan koefesien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan demokrasi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,627 artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokrasi kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD Se-Kecamatan Anyar Kabupaten Serang Provinsi Banten. Kesimpulan Gaya kepemimpinan demokrasi adalah seorang pemimpin yang memberikan bawahannya wewenang secara luas. Seluruh anggota organisasi selalu dilibatkan dalam setiap masalah. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan demokrasi memberikan banyak informasi kepada para pengikutnya tentang peran dan tanggung jawab mereka.

Menurut (Arnica & Zhafira, 2022) menyatakan komitmen organisasi merupakan ukuran seberapa yakin pegawai terhadap organisasi atau misi

organisasi, dan berkemauan untuk terus bergabung dalam organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi yaitu proses yang saling berhubungan dan merupakan pengalaman pribadi karyawan saat bergabung dengan organisasi atau instansi. Penelitian yang dilakukan oleh (Rizal et al., 2023) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,632 atau 63,2% nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 63,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sedangkan sisanya 36,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti menemukan bahwa komitmen merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang. Komitmen menunjukkan seberapa konsisten dan bertanggung jawab seseorang dalam situasi yang mudah maupun sulit, menyenangkan maupun penuh tantangan, ringan atau berat. Tanpa komitmen, tidak akan ada konsistensi yang dapat dijaga.

Menurut (Harianto Marpaung et al., 2022) pemberdayaan (*Empowerment*) adalah upaya untuk membangun kemampuan masyarakat, dengan mendorong, memotivasi, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi itu menjadi tindakan nyata. Penelitian yang dilakukan oleh (Sabilillah Azzawy et al., 2023) Pengaruh Empowerment terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rangkasbitung. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh empowerment terhadap kinerja

pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung. Permasalahan perlunya pemberdayaan pada kinerja pegawai untuk dapat membantu mereka dalam pekerjaan efektif dan efisien sehingga dapat membantu masing-masing kinerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I TPI Padang. Kesimpulan dari empowerment adalah bahwa memiliki tujuan untuk membentuk mental karyawan yang positif. Ini juga berfokus untuk mendorong dan menyeimbangkan karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka. proses tindakan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan dan menumbuhkan kepercayaan karyawan.

Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat penilaian kinerja pegawai itu sendiri. Tingkat penilaian kinerja sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Berikut ini data rata rata hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

Tabel 1. 1

Target Capaian Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang tahun 2021-2023

No.	Indikator	Target	Realisasi		
			2021	2022	2023
1	Kuantitas Kerja	100%	95 %	97%	96 %
2	Ketepatan Waktu	100%	96 %	93 %	97 %
3	Kualitas Kerja	100%	89 %	92 %	90 %
4	Orientasi Pelayanan	100%	92 %	96 %	95 %
5	Akuntabilitas Kerja	100%	96 %	95 %	97 %
6	Kompetensi	100%	94 %	98 %	96 %

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat terdapat beberapa indikator pegawai yang belum maksimal adalah yang pertama Kuantitas Kerja mencapai realisasi pada tahun 2021 sebesar 95% pada tahun 2022 sebesar 97%, dan pada tahun 2023 sebesar 96%. Hal tersebut tidak mencapai target yang telah ditentukan. Kedua, Ketepatan Waktu target pencapaian kinerja mengalami penurunan mencapai realisasi pada tahun 2021 sebesar 96%, pada tahun 2022 sebesar 93%, dan pada tahun 2023 sebesar 97 % . Ketiga, Kualitas Kerja mencapai realisasi pada tahun 2021 sebesar 89 %, pada tahun 2022 sebesar 92%, dan pada tahun 2023 90%. Keempat, Orientasi Pelayanan mencapai realisasi pada tahun 2021 sebesar 92%, tahun 2022 sebesar 96 % dan tahun 2023 sebesar 95 %. Kelima, Akuntabilitas Kerja mencapai realisasi tahun 2021 sebesar 96 %, pada tahun 2022 sebesar 95 % dan pada tahun 2023 sebesar 97 %, Dan Keenam Kompetensi mencapai realisasi pada tahun 2021 sebesar 94 %, pada tahun 2022 98%, kemudian tahun 2023 sebesar 96%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang mengalami persentase naik turun dari tahun ketahun.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan seperti rendahnya gaya kepemimpinan demokrasi didalam organisasi tersebut sehingga beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, komitmen organisasi yang masih rendah, semangat kerja menurun, dan empowerment yang masih rendah. Maka dari pada itu perlunya pemimpin yang demokrasi untuk dapat membuat saran dan krtikan demi kemajuan organisasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai melalui empowerment sehingga para

pegawai yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Empowerment* Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Program kesejahteraan pegawai belum terlaksana dengan baik sehingga kurangnya kinerja pegawai dalam bekerja.
2. Rendahnya komitmen organisasi pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
3. *Empowerment* yang kurang optimal diberikan kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
4. Kurangnya komitmen pegawai untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai.
5. *Empowerment* masih rendah dalam melakukan pekerjaannya.
6. Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap melayani masyarakat pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
7. Masih rendahnya kesadaran pegawai tentang kondisi kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

8. Masih rendahnya kesadaran pegawai akan penting nya bekerja sama dalam Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
9. Rendahnya komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
10. Rendahnya gaya pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis akan menetapkan batasan masalah yaitu Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X1) dan Komiten Organisasi (X2) sebagai variabel independen, kemudian *Empowerment* (Z) sebagai variable Intervening, serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen dan objek penelitian ini pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap empowerment pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap empowerment pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang ?

4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang ?
5. Bagaimana pengaruh empowerment terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja pegawai melalui empowerment sebagai variabel intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui empowerment sebagai variabel intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan demokrasi berpengaruh terhadap empowerment pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap empowerment pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja pegawai dengan empowerment sebagai variable Intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan empowerment sebagai variable Intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi:

1. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang yang berkaitan dengan kepemimpinan demokrasi, komitmen organisasi dan empowerment bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang agar mereka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai referensi dalam perluasan penelitian yang sejenis dan memberikan kontribusi literature sebagai bentuk empiris didalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

4. Bagi Penulis Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama