

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada di organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Sugeng (2002) dalam Lestari & Nuryanti (2022) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana terhadap semua kegiatan yang ada di organisasi. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, organisasi juga perlu meningkatkan sistem organisasi yang lebih baru. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para anggota menjadi sangat penting.

Menurut Mc Shane (2005) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi dampak, mendorong dan memungkinkan orang lain agar berkontribusi pada keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka merupakan anggotanya. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Robbert (2003) dalam Latifah (2021) Kepemimpinan merupakan proses dimana individu memberikan pengaruh anggota kelompok lain tentang

perolehan tujuan yang telah diputuskan oleh kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi pelopor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Siagian (2006) mengatakan bahwa kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Menjadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta pelimpahan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri anggota. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan anggota terhadap tugas-tugas serta dapat meningkatkan kinerja anggota dengan lebih efektif. Kinerja anggota tidak lepas dari peran pemimpinnya.

Seperti pada penelitian Dewi Sandi Trang (2013) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perwakilan BPKP Sulawesi Utara yang hasilnya yaitu Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja bagi para anggota pun tidak kalah penting, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan organisasi. Seperti pada penelitian Kunti Aprilia Lisanti (2012) tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang hasilnya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena meskipun organisasi telah memiliki karyawan yang berkemampuan baik namun jika organisasi tidak dapat mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja organisasi akan sulit dicapai secara maksimal. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008).

Motivasi yang akan diberikan organisasi harus mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para anggota, sehingga betul-betul terjadi keselarasan antara organisasi dengan anggotanya tentang bagaimana bekerja sama membawa organisasi kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan organisasi kedepannya.

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja anggota yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja organisasi.

Badan Pengelola Latihan saat ini menghadapi penurunan kinerja yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang bisa merangkul serta memotivasi seluruh anggota, selain itu juga perkembangan zaman yang menuntut para anggota untuk bisa beradaptasi serta melakukan banyak perubahan baik dari segi kualitas anggota serta pemahaman anggota terkait tujuan organisasi agar kinerja anggota bisa lebih terarah sesuai dengan tujuan yang ada di organisasi. Dalam menghadapi tantangan ini, gaya kepemimpinan menjadi salah faktor yang sangat berpengaruh karena pemimpin seharusnya mampu untuk merangkul dan menciptakan visi misi yang inspiratif serta mampu mendorong anggota untuk melakukan perubahan sesuai yang diperlukan. Selain itu juga kurangnya motivasi yang diberikan kepada setiap anggota yang akhirnya membuat BPL mengalami penurunan kinerja yang cukup menurun.

Fenomena pada Badan Pengelola Latihan (BPL) merupakan isu yang cukup sering dibicarakan dalam internal organisasi. Fenomena ini berkaitan dengan menurunnya standar kemampuan, dan etos kader dalam menjalankan fungsi kaderisasi, baik secara konseptual maupun praktikal. Secara kuantitas anggota pada BPL (Badan Pengelola Latihan) merujuk pada situasi di mana jumlah kader yang bergabung dan aktif di dalam struktur BPL semakin berkurang dari waktu ke waktu. Ini merupakan masalah serius dalam tubuh HMI karena BPL adalah tulang punggung proses kaderisasi tanpa cukup orang yang kompeten dan bersedia mengelola forum latihan, kualitas dan keberlangsungan kaderisasi terancam. Begitupun dengan kualitas anggota BPL mengacu pada kondisi di mana kader yang berada dalam struktur BPL yang bertugas sebagai pelaksana teknis kaderisasi di HMI tidak lagi mampu menjalankan fungsi dan peran kaderisasi secara optimal. Hal ini bisa dilihat dari, Kurangnya penguasaan materi ke-HMI-an dan keislaman, Minimnya kemampuan metodologis dalam menyusun, mengelola, dan mengevaluasi forum latihan, Melemahnya idealisme dan semangat kaderisasi, Tidak mampu menjadi teladan atau role model bagi kader lain.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Pusat Badan Pengelola Latihan (BPL) HMI di Jakarta.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja anggota pusat Badan Pengelola Latihan (BPL)?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota pusat Badan Pengelola latihan?
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan?

## **1.3 TUJUAN**

1. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja anggota
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan demokrasi dan motivasi kerja secara simultan.

## **1.4 MANFAAT**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan keilmuan terkait manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, tentang gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja anggota.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebuah bahan rekomendasi guna peninjauan terhadap peningkatan kualitas kinerja anggota dengan menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi yang benar dan tepat.