

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Konsep penting dari teori motivasi ini adalah pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia, yang mana merupakan motivasi prestasi. Menurut MC Clelland, individu dapat memiliki motivasi jika memang dirinya memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik dibandingkan lainnya. Sumber (<https://dosenpsikologi.com/teori-teori-motivasi>)

Banyaknya permasalahan yang terjadi di kalangan masyarakat saat ini menjadi suatu masalah yang perlu diperhatikan dan ditangani salah satunya dalam masalah penyalahgunaan narkoba yang saat ini menjadi salah satu masalah yang besar yang harus dihadapi, karena banyaknya jumlah pengguna Narkoba yang terus menggunakan napza setiap harinya dan jumlah pengguna yang meninggal karena Narkoba yaitu 50-70 orang di Indonesia. Saat ini adanya organisasi atau lembaga yang menangani permasalahan ini dengan berbagai macam metode atau cara yang dilakukan setiap lembaga, dalam hal ini LSM GMDM lembaga swadaya masyarakat yang beralamat di kompleks ruko Malaka Country Blok D No.22 Pondok Kopi, Duren Sawit Jakarta Timur merupakan salah satu lembaga yang melakukan kegiatan sosialisasi P4GN (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba). Dan menjalankan Rehabilitasi Sosial bagi pecandu narkoba sesuai

SK Menteri Sosial RI No.43/HUK/2018. Untuk merehabilitasi para pecandu narkoba. LSM GMDM di DPP memiliki 60 orang pegawai yang terbagi dalam 4 divisi yaitu penyuluhan, rehabilitasi, hukum, dan bisnis serta memiliki 2 rumah rehabilitasi yaitu rehabilitasi pria dan rehabilitasi wanita serta memiliki 100 kantor cabang di 33 provinsi yang terdiri dari (DPD, DPK/W,DPKC). LSM GMDM menjadi salah satu lembaga yang merehabilitasi para pecandu narkoba yang didominasi dari kalangan bawah hingga yang atas sehingga mampu memberikan kemudahan kepada klien untuk bisa pulih atau jauh dari Napza, dengan fasilitas yang menunjang sehingga mendukung untuk klien dapat pulih dan sebagai sarana klien untuk mendapat bimbingan konseling dari konselor adiksi. Klien akan menjalani program rehabilitasi yaitu program rawat inap selama 4 bulan atau klien akan mengikuti program rawat jalan (wajib lapor) sesuai ketentuan dan petugas melakukan tes urine setiap klien melakukan rawat jalan (wajib lapor). Berdasarkan ketentuan tersebut maka LSM GMDM sangat tepat untuk melakukan penelitian, karena motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada menjadi salah satu pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai karena di dukung oleh sumber daya manusia yang produktif. Sumber : data LSM GMDM

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Samsuddin (2018:73) ketika sebuah organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, mulai berfikir untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya secara keseluruhan, atau memperbaiki kinerja anggota-anggotanya, maka fungsi penilaian kinerja akan memiliki peranan penting.

Menurut Hersey and Blanchard dalam Samsuddin (2018:98) Kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang berinteraksi dengan situasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Masalah yang sering dihadapi oleh semua organisasi saat ini termasuk LSM GMDM adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan

arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Hal ini terlihat dari kurangnya ketegasan pemimpin dalam menerapkan aturan-aturan yang ada dalam organisasi terhadap pegawai yang bersikap kurang atau tidak disiplin dalam bekerja, Pemimpin dalam hal ini, Ketua Umum LSM GMDM juga kurangnya memperhatikan kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai jabatan masing-masing, karena terlalu banyak kegiatan yang berkaitan dengan kemajuan organisasi sehingga ditugaskan kepada kepala kesekretariatan yang ditunjuk untuk mengawasi setiap kinerja para pegawai, namun pegawai cenderung tidak mentaati peraturan yang ada dalam organisasi, sehingga apabila hal ini tidak diperhatikan dengan baik oleh pimpinan, maka akan mempengaruhi efektivitas pegawai dalam bekerja, serta hilangnya fungsi pengawasan

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2016:111) Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. hal ini yang terjadi dalam LSM GMDM dimana motivasi yang diberikan oleh pemimpin diharapkan mampu membuat kinerja setiap pegawai semakin produktif tapi hal ini masih kurang dipahami dan dilakukan setiap pegawai sehingga membuat kinerja pegawai cenderung kurang produktif. Sehingga kinerja yang dilakukan kurang maksimal, sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Sesuatu yang dimaksud dalam budaya dimana individu berada berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan sikap dan perilaku individu. Kreitner dan Kinicki dalam Samsuddin (2018:99) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Hal ini yang ada dalam LSM GMDM dimana adanya sikap yang tidak peduli dan menganggap kecil setiap nilai-nilai budaya yang sudah ada di LSM GMDM maka membuat kinerja kerja menurun dan tidak efektif, sebaliknya jika budaya itu di jaga dan setiap pegawai dapat menghargai budaya yang ada maka kinerja yang dilakukan akan berjalan dengan baik.

Masih adanya kebiasaan buruk yang menjadi budaya. Kurangnya kedisiplinan serta rasa tanggungjawab terhadap peraturan yang dibuat lembaga hal ini mampu mendorong perilaku pegawai berkinerja tinggi di diri pegawai, sehingga pegawai tidak begitu menghiraukan tentang pentingnya kinerja yang baik sesuai prosedur. Selain itu masih ada pegawai yang dalam bekerja menganggap remeh pekerjaannya dengan anggapan bahwa, "*biasanya juga dikerjakan seperti itu, orang-orang sebelumnya juga bekerja sama seperti itu*". sehingga anggapan seperti ini terus berkembang hingga menjadi sebuah budaya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai LSM GMDM.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di LSM GMDM ?
2. Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di LSM GMDM ?
3. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di LSM GMDM ?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di LSM GMDM ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan memberikan bukti empiris sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di LSM GMDM.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di LSM GMDM.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di LSM GMDM.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di LSM GMDM.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian tersebut manfaat yang dapat di peroleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pemahaman dan menjadi bahan referensi yang bermanfaat bagi perkembangan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kinerja kerja.

2. Bagi Lembaga Swadaya Masyarakat Garda Mencegah dan Mengobati

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak lembaga terkait agar dapat menjadi sumber referensi untuk lembaga dapat memperbaiki kinerja yang ada.