

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau *Human Resources* merupakan salah satu faktor utama yang memiliki perananan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai potensi penggerak, sumber daya manusia berinteraksi secara langsung dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan segala kegiatan pada sebuah organisasi. Agar dapat memberikan layanan yang baik sesuai dengan fungsinya tersebut, suatu organisasi memerlukan tenaga yang memadai baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tercapainya tujuan dan cita-cita organisasi, maka perlu adanya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawainya. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang dapat menumbuhkan keinginan atau usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja adalah dorongan yang menstimulasi pegawai dalam lingkungan kerja pada suatu organisasi atau Lembaga (Winardi, 2008:26). Pada konteks pekerjaan, motivasi berperan sebagai daya pendorong seseorang dalam bekerja dengan mengerahkan segala kemampuan, keahlian, dan waktu yang dimilikinya. Keberhasilan dan kegagalan sering dihubungkan dengan motivasi. Dengan demikian, motivasi perlu ditingkatkan demi terjaganya iklim kerja yang positif dan kondusif.

Dalam sebuah organisasi, motivasi merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang pemimpin untuk mendorong pegawai agar mau bekerja keras dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Jadi, motivasi mengungkapkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka

mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh tenaganya baik berupa kemampuan maupun keterampilan untuk kepentingan perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2010:92) Oleh karena itu, dibutuhkannya seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan memotivasi bawahannya.

Selain faktor motivasi yang telah dijelaskan di atas, ada faktor lain yang juga berpengaruh cukup besar dalam berjalannya suatu organisasi di perusahaan yaitu adalah pemimpin atau atasan. Menurut Manullang dalam Hadijaya (2012:115) pemimpin adalah seseorang yang mengatur, mengarahkan, serta mengorganisir bawahannya agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Sedangkan, menurut Amirullah dan Budiyo (2004:245) kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja bawahannya (Fahmi, 2013:72).

Ada beberapa tipe kepemimpinan dan salah satunya adalah tipe kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Gaya ini bisa disebut juga gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan kesederajatan, kepemimpinan konsultatif dan partisipatif. Pemimpin berkonsultasi dengan anak buah untuk merumuskan tindakan keputusan bersama. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Toha, 2013:50).

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumardianti (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor PT.PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”, terdapat adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Dimana hasil koefisien determinasi pada tabel model *summary adjusted R square* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,078 atau 57%. Pengujian

menunjukkan positif yang berarti berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 5 Desember 2023 di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Tata Takwana Soeridinata, selaku Pustakawan Ahli Madya. Dari wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa masalah signifikan terkait kinerja pegawai. Salah satu masalah utama adalah ketertinggalan informasi dibandingkan dengan perpustakaan lain. Masalah ini timbul akibat adanya perubahan pengelolaan yang terjadi setiap tahun, sehingga menyebabkan informasi yang diterima menjadi tidak konsisten. Akibatnya, terjadi misinformasi antara pegawai karena informasi yang diberikan berbeda-beda. Selain itu, pegawai juga menghadapi beban kerja yang berlebihan dan kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi ini memaksa mereka untuk membagi waktu antara menyelesaikan beban kerja dan menjaga kondisi kesehatan. Ketidakmampuan dalam mengelola waktu dengan baik dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Masalah-masalah tersebut menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kerja pegawai perpustakaan. Salah satu pendekatan yang bisa diambil adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini mendorong komunikasi terbuka, partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, dan distribusi beban kerja yang lebih adil. Dengan melibatkan pegawai dalam proses perubahan dan perencanaan tugas, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai juga akan membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kesehatan.

Berdasarkan penjelasan di atas dan masalah yang terjadi di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Kepemimpinan Demokratis Kepala Perpustakaan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Perpustakaan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Demokratis Kepala Perpustakaan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung.
3. Untuk menganalisa Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Perpustakaan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu perpustakaan dalam hal pengaruh kepemimpinan demokratis kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan. Dan diharapkan dapat berkontribusi positif dalam membangun kualitas serta menjadi acuan referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji dan mengembangkan temuan yang berkaitan dengan tema ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu perpustakaan dalam hal pengaruh kepemimpinan demokratis kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan. Dan diharapkan dapat berkontribusi positif dalam membangun kualitas serta menjadi acuan referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji dan mengembangkan temuan yang berkaitan dengan tema ini.

E. Kerangka Berpikir

Gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan (Robbins, 2003:122).

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja (Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2017:89).

Tenaga perpustakaan adalah orang-orang yang bekerja di perpustakaan dan memiliki tanggung jawab dalam mengelola informasi serta memberikan layanan kepada pengguna. Tugas mereka meliputi pengumpulan, pengorganisasian, pemeliharaan, dan distribusi informasi serta bahan bacaan (Reitz, J. M. 2014: 177).

Menurut Sutikno (2014:15) ada beberapa indikator gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebagai berikut:

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah

Pemimpin yang demokratis menghargai proses musyawarah dan cenderung mengambil keputusan berdasarkan konsensus dari diskusi kelompok. Pendapatnya mencerminkan hasil dari diskusi kolektif yang melibatkan semua anggota tim.

2. Tegang rasa

Pemimpin menunjukkan empati dan pengertian terhadap perasaan serta kebutuhan orang lain. Mereka mampu memahami perspektif bawahan dan bertindak dengan penuh pertimbangan terhadap perasaan mereka.

3. Memberi kesempatan pengembangan karier bawahan

Pemimpin menyediakan peluang bagi bawahannya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, termasuk dalam bentuk pelatihan, tugas yang menantang, atau kesempatan promosi, guna mendukung kemajuan karier mereka.

4. Selalu menerima kritik bawahan

Pemimpin terbuka terhadap masukan dan kritik dari bawahannya. Mereka tidak hanya menerima kritik dengan lapang dada tetapi juga melihatnya sebagai peluang untuk perbaikan diri dan organisasi.

5. Menciptakan suasana kekeluargaan

Pemimpin berusaha menciptakan lingkungan kerja yang hangat dan akrab, mirip dengan suasana dalam sebuah keluarga, sehingga semua anggota merasa nyaman dan dihargai.

6. Komunikatif dan partisipasif dengan bawahan

Pemimpin menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan dengan bawahan. Mereka juga melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, memastikan bahwa setiap suara didengar dan dihargai.

7. Tanggap terhadap situasi.

Pemimpin memiliki kepekaan terhadap perubahan situasi dan cepat meresponsnya dengan tindakan yang tepat. Mereka mampu menilai situasi secara efektif dan mengambil keputusan yang sesuai dengan kebutuhan saat itu.

Menurut Herzberg yang dikutip Danang. S (2023:35) menyampaikan teori motivasi ganda yang mengemukakan faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk

bekerja secara optimal yang dikenal dengan istilah motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik:

Motivasi kerja intrinsik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dalam diri individual, sedangkan motivasi kerja ekstrinsik adalah motivasi yang mengelilingi pekerjaan, yang meliputi:

1. hubungan dengan karyawan sekerja,
Mengacu pada kualitas interaksi dan kerjasama antara karyawan dalam lingkungan kerja. Ini mencakup seberapa baik karyawan saling berkomunikasi, bekerja sama, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.
2. pengawasan teknis,
Mengacu pada bimbingan dan arahan yang diberikan oleh atasan terkait aspek teknis pekerjaan. Ini termasuk penilaian terhadap keahlian teknis, prosedur kerja, dan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tugas.
3. kebijakan Perusahaan dan administrasi,
Merujuk pada aturan, regulasi, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup kebijakan operasional, administrasi, serta panduan yang mengarahkan perilaku karyawan dan operasi sehari-hari perusahaan.
4. kondisi kerja,
Mengacu pada lingkungan fisik dan kondisi di tempat kerja, termasuk fasilitas, kenyamanan, keselamatan, dan ketersediaan sumber daya. Ini juga mencakup aspek seperti jam kerja, kebersihan, dan keamanan.
5. status,
Mengacu pada posisi atau kedudukan seorang karyawan dalam struktur organisasi. Ini bisa meliputi pangkat, jabatan, atau tingkat hierarki dalam perusahaan yang sering kali dikaitkan dengan penghargaan dan pengakuan sosial.

6. faktor kehidupan pribadi

Mengacu pada aspek-aspek kehidupan pribadi karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka di tempat kerja, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, masalah kesehatan, dan dukungan dari keluarga.

7. kepastian kerja

Kepastian kerja memberikan rasa aman bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dengan adanya kepastian, karyawan dapat merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik, seperti investasi dalam pendidikan, membeli rumah, atau membangun keluarga.



Gambar 1. Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

Menurut Yusuf (2016) hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang bersifat praduga atau jawaban yang merupakan konstruk penelitian dalam masalah penelitian, menyatakan hubungan dua variabel atau bahkan lebih, kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan penelitian ilmiah. Hipotesis dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- Ha (Hipotesis Alternatif):

Terdapat pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung.

- H0 (Hipotesis Nol):

Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung.

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi eksplorasi yang dilakukan, penulis akan merelevansikan dengan literatur yang sudah ada, sebagai bukti otentik bahwa kajian ini layak dijadikan bahan perbandingan.

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

NO	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Sumardianti	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Rayon Sungguminasa	Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dalam segi objek penelitiannya. Yakni keduanya sama- sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja	Penelitian terdahulu melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan peneliti saat ini membahas gaya kepemimpinan demokratis kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan. Telaah pustaka pertama melakukan studi Pustaka di PT. PLN (Persero)

				Rayon Sungguminasa, sedangkan peneliti di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung
2.	Ilham Mawardi Siwesdi,	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.	persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dalam segi objek penelitiannya. Yakni keduanya sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja	Penelitian terdahulu melakukan penelitian gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan terhadap motivasi Kerja karyawan, sedangkan peneliti saat ini membahas tentang gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan, telaah Pustaka pertama melakukan studi Pustaka di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sedangkan peneliti di Dinas Arsip dan

				Perpustakaan Kota Bandung
3.	Reza	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Sinar Sentosa Banja Negara	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dalam segi objek penelitiannya. Yakni keduanya sama-sama meneliti gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja	Penelitian terdahulu melakukan penelitian gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan peneliti saat ini membahas tentang Kepemimpinan Demokatis terhadap Motivasi kerja Tenaga perpustakaan. Telaah Pustaka pertama melakukan studi Pustaka di PT. Sinar Sentosa Banja Negara, sedangkan peneliti Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung
4.	Bustanularif, (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat	Penelitian terdahulu melakukan penelitian gaya kepemimpinan

		<p>Kompetensi Profesional Guru di SMK Tarun Bandar Lampung.</p>	<p>dilihat dalam segi objek penelitiannya. Yakni keduanya sama-sama meneliti gaya kepemimpinan demokratis</p>	<p>demokratis terhadap kopetensi Professional guru. Sedangkan peneliti saat ini membahas tentang kepemimpinan demokratis kepala perpustakaan terhadap motivasi Kerja tenaga perpustakaan, telaah Pustaka pertama melakukan Studi Pustaka di SMK Tarun Bandar Lampung, sedangkan peneliti di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung.</p>
5.	<p>Suryani Dewi Pratiwi,</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dalam segi objek penelitiannya.</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru, sedangkan peneliti</p>

		<p>Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri</p>	<p>Yakni keduanya sama-sama meneliti kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja</p>	<p>saat ini membahas tentang kepemimpinan demokaratis kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan. Telaah studi Pustaka pertama melakukan di SMPN 1 Kabupaten Wonogiri, sedangkan peneliti di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung.</p>
--	--	---	--	--

