**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

# Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam mendukung keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Tidak adanya sumber daya manusia, organisasi dan perusahaan tidak dapat mampu beroprasi secara optimal. Setiap organisasi dituntut untuk secara proaktif meningkatkan kinerja agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang berkembang. Untuk mencapai tujuan ini ,organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal terpantau secara sistematis, sehingga kualitas dan efisiensi kerja dapat terus ditingkatkan. Keberhasilan organisasi tidah hanya bertumpu pada manajemen, tetapi juga bergantung pada peran aktif pegawai dalam menjalankan serta mancapai tujuan organisasi. Oleh karna itu, pengelolaan organisasi perlu disesuikan secara responsif maupun adaptif dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, budaya organisasi, serta mengikuti aturan yang berlaku dalam sistem kerja.

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinannya yang dimiliki. Organisasi memerlukan pemimpin yang mampu memimpin, menggerakkan, memotivasi, dan beradaptasi dengan perubahan situasi internal maupun eksternal. Pengertian kepemimpinan adalah suatu tindakan yang dapat memotivasi orang lain guna mencapai tujuan bersama untuk menciptakan keberhasilan di masa depan (Jaya et al., 2020).

Faktor kunci umum yang menunjukkan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah Gaya kepemimpinan yang diterapkan mempunyai peranan penting dalam memastikan bahwa tim berfungsi dengan baik atau kepemimpinan yang diterapkan memiliki peran penting dalam mengarhkan ativitas tim dam menyelaraskan tujuan para bawahannya untuk mencaapai tujuan bursama dapat tercapai secara efektif.

Istilah gaya kepemimpinan transaksional mengacu pada jenis kepemimpinan gaya kepemimpinan dimana seseorang pemimpin memberikan mendorong para pegawai atau bawahannya untuk bekerja dengan membirikan mereka insentif dan penghargaan sebagai imbalain, untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif (Suprihatin & Sunarsi, 2021). Dengan demikian, kepemimpinan transasksional berupaya untuk menekankan nilai ekonomis guna memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis bawahan sesuai dengan kontrak yang disepakati, melalui pemberian imbalan kerja.

Terlepas dari gaya kepemimpinan transaksional, adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi pelaksaanan pekerja, khususnya memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Kepuasan kerja adalah persepsi individu, baik positif maupun negatif, terhadap pekerjaannya, pegawai dengan etos tingkat tinggi secara konsisten memperlakukan pekerjaan merke dengan rasa hormat dan postif. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat ouput kerja rendah akan mempunyai perasaan atau persepsi yang negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. (Mutiara, 2021). Menjadi dampak atas ketidakpuasan kerja pegawai bisa berbentuk keluhan, prestasi pegawai rendah, dan kualitas pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi salah satu dampak yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi maupun instansi.

Selain kepuasan kerja, salah satu cara untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman. Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat mengakibtkan menurunya produktivitas dan moral pegawai, yang berdampak negatif pada pencapain tujuan organisasi (Andriani & Agustina, 2022). Kinerja pegawai cenderung meningkat ketika mereka bekerja dalam kondisi lingkungan yang mendukung. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyediaan fasilitas dan peralatan keselamatan, serta upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan moral pegawai secara keseluruhan.

Adapun menurut (Agustin, 2021) kinerja dapat diardefinisika sebagai pencapaian hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan tata cara yang ditetapkan oleh organisasi, terutama dalam konteks intansi pemerintah. Dalam hal ini, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting dan sering kali menjadi fokus utama bagi pimpinan dalam menghubungkan perkembangan serta efektivitas kinerja mereka. Sehubungan dengan hal tersebut, banyak literatur yang membahas permasalahan kinerja pegawai sebagai elemen mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja pegewai dipandang sebagai faktor sentral yang perlu dianalisi dalam perkembangan sumber daya manusia. Di dalam intasni pemerintah kinerja pegawai diinterpretasikan sebagai hasil kerja individu yang berperan penting dalam emncapai tujuan organisasi, sekaligus berfungsi sebagai tolak ukur terhadap pelaksanaan tugas tak diberikan oleh organisasi atau intansi tersebuu.(Gerung et al., 2022).

Kepala desa dalam struktu pemerintahan desa didukung oleh pegawai desa dalam pelaksanaanya. Sebagai pemimpin intasni pemerintahan desa, kepala desa tidak hanya diharapkan memiliki kemampuan manjerial dalam mengelola aktivitas, tetapi juga diharapkan memiliki keterampilan dalam mengatur pegawai desa.

Kepemimpinan yang efektif dari kepala desa diharpakan dapat membangun loyalitas serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ssalah satu intansi yang berupaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu kantor Desa Pasir Gadung, kantor desa pasir gadung bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintah desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan masyarakat, pemberdayaan masyarakat, serta pengolahan data penduduk. Penelitian ini dilakukan dikantor Desa Pasir Gadung beralamat di Jl. Desa Pasir Gadung Kec. Cikupa Kab. Tangerang.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah di lakukan di kantor desa pasir gadung menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional masih kurang dirasakan oleh pegawai belum mendapakatkan insentif, promosi dan hukuman atas kinerjanya. Ketika pegawai melakukan suatu kesalahan atatasan tidak memberikan hukuman atau teguran terhadap pegawai. Terkait kepuasan kerja, pegawai merasa tidakpuasan terhadap pekerjaannya karena kurangnya pengawasan, bimbingan maupun arahan yang dilakukan oleh atasan tehadap pegawainya, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Permasalahan lain terkait lingkungan kerja yaitu kondisi kantor Desa Pasir Gadung yang perlu diperhatikan. Hal ini dapat dilihat dari pencahayaan di ruangan kurang terang, dan warna ruangan yang sudah kusam, hal ini menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja pegawai sangat perpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi atau instansi, kinerja pegawai yang optimal akan mendorong perkembangan organisasi yang positif, sedangkan kinerja yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif. Sehingga perlu adanya perhatian terhadap kinerja pegawai guna mencapai tujuan. begitu pula, pimpinan perlu mempertimbangkan faktor-faktor agar dapat meningkatkan kinerja pegawai agar kontribusinya terhadap organisasi menjadi efektif. Berdasarkan dari latar belakang, penulis tertarik untuk melakuakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pasir Gadung Kecamatan Cikupa ”**

# Pembataasan Masalah

Berdasarkan diatas, diperlukan pemecahan masalah agar kajian dapat lebih terfokus pada isu-isu utam yang ingin dibahas. dalam penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pasir Gadung Kecamatan Cikupa.

# Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaiimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor desa Pasir Gadung, Kecamatan Cikupa?
2. Bagaiimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor desa Pasir Gadung, Kecamatan Cikupa ?
3. Bagaiimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor desa Pasir Gadung, Kecamatan Cikupa?
4. Seberapa Besar mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional , Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Secara Bersamaan Pada Kinerja Pegawai Kantor desa Pasir Gadung, kecamatan Cikupa.

# Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor desa Pasir Gadung Kecamatan Cikupa.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pasir Gadung Kecamatan Cikupa.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pasir Gadung Kecamatan Cikupa.
4. Untuk Menghitung Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pasir Gadung Kecamatan Cikupa.

# Kegunaan Penelitian

penelitian ini, peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. **Manfaat teoritis**
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan ilmiah serta menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut atau sebagai sumber informasi bagi penelitian serupa di masa mendatang.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dalam bidang ilmu perpustakaan, khususnya berkaitan tentang gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan referensi tambahan yang dapat mendukung pengembangan pengetahuan lebih lanjut.
5. **Manfaat praktis**
6. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan ataupun saran yang berharga bagi Intansi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kebijakan intansi yang berkaitan dengan permasalahan mengenai pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional begitupun dengan kepuasan kerja,dan lingkungan kerja pada Kantor Desa Pasir Gadung Kecamatan Cikupa.