

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks dinamika perkembangan organisasi modern, penting untuk memahami bahwa kinerja suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan sumber daya material semata, tetapi juga oleh faktor manusia yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Dalam konteks ini, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan (DPRKPP) Kota Surabaya sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pembangunan kawasan permukiman di Kota Surabaya, tidak terkecuali dari pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas kerja pegawainya.

Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan (DPRKPP) Kota Surabaya, terdapat sejumlah fenomena menarik yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Pertama, Kota Surabaya sebagai salah satu kota terbesar di Indonesia memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola dan mengembangkan kawasan permukiman. Perkembangan urbanisasi yang pesat menimbulkan berbagai permasalahan terkait dengan penyediaan rumah dan infrastruktur perkotaan yang layak. Oleh karena itu, DPRKPP Kota Surabaya memiliki tanggung jawab besar untuk mengatasi masalah tersebut dan memberikan solusi yang efektif bagi masyarakat.

Kedua, dalam struktur organisasi pemerintahan seperti DPRKPP, terdapat kompleksitas dalam dinamika hubungan antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan yang efektif di dalam konteks ini tidak hanya melibatkan aspek otoritas formal, tetapi juga keterlibatan aktif dalam memotivasi, mengarahkan, dan membimbing para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tantangan utama dalam hal ini adalah bagaimana membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di tengah dinamika birokrasi pemerintahan yang kompleks.

Ketiga, lingkungan kerja di DPRKPP Kota Surabaya juga menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, kondisi kerja, dan dukungan organisasi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kenyamanan dan efisiensi dalam bekerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Dalam konteks inilah, fenomena-fenomena tersebut menjadi landasan utama untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai DPRKPP Kota Surabaya. Dengan memahami dinamika kompleks ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, sehingga dapat dihasilkan rekomendasi strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan pembangunan kota yang berkelanjutan dan inklusif.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai diantaranya adalah kepemimpinan (Aulia,

2017; Kurnia dan Purba, 2022; Yusro, et al, 2022; Lindawati dan Sembiring, 2020; Waskito dan Kartini, 2021), lingkungan kerja (Syahputra, 2022; Wahyuningsih, 2018; Yumna dan Pradana, 2021; Widyantari, 2022; Shafi, 2023), dan motivasi (Kuswati, 2020; Suriono, et al, 2023; Yenny, et al, 2023; Maduka dan Okafor, 2014; Khan dan Gautam, 2014).

Kepemimpinan merupakan pengaruh interpersonal yang dilakukan dalam suatu situasi dengan menggunakan proses komunikasi untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan tertentu (Hasibuan, 2016). Dalam konteks manajemen, seorang pemimpin diharapkan mampu menetapkan tujuan organisasi atau perusahaan dan merancang strategi serta taktik yang sesuai untuk mencapainya. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah menjadi fokus utama dalam berbagai penelitian organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi motivasi dan kinerja individu, tetapi juga berpotensi membentuk budaya kerja yang mendukung produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif juga dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyediakan dukungan, fasilitas, dan kondisi yang memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan optimal akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Namun, meskipun kepemimpinan dan lingkungan kerja telah diidentifikasi sebagai faktor yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja, masih terdapat celah penelitian terkait dengan hubungan antara faktor-faktor tersebut di konteks dinas pemerintahan seperti DPRKPP Kota Surabaya. Oleh karena itu,

penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai DPRKPP Kota Surabaya.

Motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang signifikan dalam menghubungkan antara variabel eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja individu. Motivasi kerja yang tinggi memacu individu untuk bekerja dengan antusiasme dan komitmen, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, dalam lingkup penelitian ini, motivasi kerja akan dianalisis sebagai variabel intervening yang memfasilitasi hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pegawai DPRKPP Kota Surabaya. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam dinamika suatu organisasi, menandakan bahwa setiap anggota tim perlu menunjukkan tingkat motivasi kerja yang optimal. Motivasi kerja menjadi pendorong utama di balik dedikasi seorang karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan semangat, memberikan upaya maksimal, dan mengaktifkan seluruh potensinya untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Seorang karyawan yang didorong oleh motivasi kerja yang kuat merespon tugas-tugasnya bukan hanya sebagai tanggung jawab rutin, tetapi juga sebagai kesempatan untuk mencapai tujuan yang memberikan makna dan memenuhi kebutuhan pribadi. Dalam perspektif ini, konsep motivasi sebagaimana dijelaskan oleh Robbins (2018), dapat diartikan sebagai keinginan atau kesiapan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini dipicu oleh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan memberikan manfaat, bukan hanya untuk kesuksesan organisasi tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi individu. Oleh karena itu, peran motivasi kerja tidak hanya terbatas pada

memotivasi karyawan untuk bekerja keras, tetapi juga dalam menciptakan hubungan yang kuat antara tujuan organisasi dan kepentingan pribadi karyawan. Dalam esensi ini, motivasi kerja bukan hanya merupakan mekanisme dorongan eksternal, tetapi juga merupakan pendorong internal yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi secara positif dan kreatif.

Penelitian-penelitian sebelumnya memberikan pemahaman awal, namun terdapat kekosongan dalam penelitian (*research gap*) yang masih belum terpenuhi, membuka kesempatan untuk kontribusi penelitian yang lebih menyeluruh. Beberapa *research gap* diantaranya adalah Sobirin dan Ratmono (2021) membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Mizan el al (2019) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Kurniawan dan Rimas (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas (2021).

Dengan memperhatikan keberadaan celah penelitian (*research gap*) atau inkonsistensi dalam hasil penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi hubungan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menitikberatkan pada topik **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang signifikan bagi praktisi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surabaya dan praktisi manajemen sumber daya manusia secara umum. Pertama-tama, hasil penelitian akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam konteks dinas pemerintahan, khususnya Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya Kota Surabaya. Praktisi di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya dan praktisi sumber daya manusia dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengevaluasi dan meningkatkan strategi kepemimpinan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan produktivitas pegawai.

2. Bagi Akademik

Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan produktivitas kerja pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini mencakup sumbangan berharga untuk pengembangan pengetahuan di dalam domain manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi panduan untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut dalam ranah manajemen sumber daya manusia, terutama pada topik-topik yang terkait dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan produktivitas kerja pegawai. Implikasi hasil penelitian ini dapat memotivasi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih dalam dan menyelidiki aspek-aspek spesifik dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

