**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkain aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan di prakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu.

Organisasi membutuhkan kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Kinerja pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga tersebut dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakuakan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawainya melalui peran pemmpin yang cakap memimpin instansi tersebut. Maka dalam kinerja pegawai tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi setiap pegawai kearah pencapaian tujuan tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis untuk mewujudkan profesionalisme.

Faktor yang didefinisikan mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi memiliki pearan yang sama penting, artinya dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan yang kuat tidak akan berarti tanpa adanya bawahan yang mendukungnya. Begitu juga sebaliknya adanya bawahan dengan kompetensi yang handal tanpa adanya seorang pemimpin yang menggerakannyaa juga tidak akan berjalan. Kepemimpinan merupakan keamampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin merupakan panutan dan sorotan dari setiap bawahannya.

Bentuk suatu kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja yang lebih kepada setiap pegawai. Karena gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi oranisasi maka kinerja pegawai akan lebih efektif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai suatu kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi setiap pegawainya, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang dipikirkan sebelumnya, karena kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi pegawai untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahannya yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Rendahnya kinerja pegawai dalam oganisasi disebabkan oleh berbagai macam permasalahan, seperti kejenuhan pegawai terhadap pekerjaannya, dan kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang diharapkan dapat diatasi melalui kepemimpinan transformasional. Kurang diterapkannya kepemimpianan transforasional didalam organisasi mengaibatkan kinerja pegawai yang kurang optimal dalam menjalankan tugasnya, seperti yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah

di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam peraturan Daerah Kota Bandung

Nomor 05 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, dan telah disahkan kembali dengan Peraturan Daerah Kota

Bandung Nomor 13 Tahun 2007 dengan Struktur Organisasi Lebih Ramping Tetapi Kaya Fungsi tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung yang berkedudukan sebagai Dinas Daerah yang melaksanakan

sebagian kewewenangan Daerah di bidang ketenagakerjaan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kota Bandung, mengemban tugas yang cukup berat, penuh peluang dan tantangan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik membahas kepemimpinan transformasional dan kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung karena gaya kepemimpinan transformasional dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sangat penting di terapkan, karena Gaya kepimimpinan yang baik dan tepat akan mempengruhi kinerja pegawai yang baik juga. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin menciptakan visi, lingkungan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk berprestasi. Implikasinya bawahan akan merasa kagum, percaya, dan berkomitmen pada pimpinan. Hal inilah yang menunjukkan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada kinerja bawahan.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, menunjukan bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari ukuran kinerja:

1. Kualitas kerja

Contohnya: Masih rendahnya kualitas kerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, hal ini terlihat dari penyelasaian tugas menyusun data kepegawaian yang belum tersusun semestinya, seharusnya pegawai menyusun data-data tersebut dengan rapih, seperti menyimpan data pegawai menurut pendidikan itu harus disimpan di satu tempat yang terpisah dan tidak di satukan dengan data-data yang lain.

1. Pelaksanaan Tugas

Contohnya: Masih belum maksimalnya pelaksanaan tugas pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, hal ini terlihat dari kemampuan dan inisiatif para pegawai dalam melaksanakan tugas yang masih mengandalkan salah satu orang pegawai, seperti para pegawai masih harus sering bolak-balik bertanya pada atasan atau meminta bantuan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya.

Permasalahan tersebut terjadi diduga oleh peneliti karena pemimpin belum sepenuhnya memahami maksud dari kepemimpinan transformasional, hal ini dilihat dari dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. Konsiderasi Individual

Contoh: kurangnya peran seorang Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagai seorang pemimpin dalam memberikan rangsangan emosional, seperti memberikan perhatian secara individual. Contohnya Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memperlakukan pegawainya sebagai pribadi yang utuh serta memelihara komunikasi terbuka dengan para pegawai.

1. Motivasi Inspirasional, kurang motivasi yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga kerja Kota Bandung kepada pegawainya dalam penyelesaian tugas, dimana seharusnya pemimpin memberikan inspirasi teladan dan kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan kinerja kerja mereka.

Bertitik tolak dari permasalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menjadikannya sebagai topik dalam penyusunan usulan penelitian dengan judul: **”PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENEGA KERJA KOTA BANDUNG”.**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti akan membatasi dan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhdap kinerja pergawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhdap kinerja pergawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
3. Usaha apa saja yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pengaruh kepemimpinan transformasional terhdap kinerja pergawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
   1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
4. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh data dan menggambarkan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhdap kinerja pergawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Mengembangkan informasi mengenai hambatan dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhdap kinerja pergawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Menerapkan informasi mengenai upaya-upaya untuk meningkatkatkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhdap kinerja pergawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
4. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki kegunaan yang bersifat teoritis tetapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktis dan akademis. Kegunaan yang dapat diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu Administrasi Negara.
2. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhdap kinerja pergawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, serta dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian akademis sejenis di masa mendatang.
   1. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, diperlukan sajian teoritis yang menjadi tolak ukur. Dalam memecahkan suatu masalah perlulah diambil suatu teori untuk dijadikan sebagai landasan berpikir dalam mempermudah pemecahan masalah yang sedang disorot, dalam penelitian ini diperlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran, yaitu berupa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli adalah sebagai berikut :

**Bass and jung,** dalam bukunya ***Two Decades of Research and Development on Transformational; Leadership* (1999:442)** mengemukakan kepemimpinan transformasional bahwa:

**Kepemimpinan tranformasional sebagai pemimpin yang karismatik dan memiliki kemampuan dalam mempengaruhi karyawan untuk melakukan lebih dari yang di harapkan dari mereka di tempat kerja.**

**Bass and Avolio,** yang dikutip Ancok dalam bukunya ***Outbound Management Training* Aplikasi Ilmu Perilaku Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia (2013:120)** mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan transormasional yaitu sebagai berikut:

1. **Idealis pengaruh**
2. **Stimulasi Intelektual**
3. **Konsiderasi Individual**
4. **Motivasi Inspirasional**

**Mangkunegara** dalam bukanya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2009:67)** menyatakan bahwa:

**“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”**

**Mangkunegara** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2009:75)** mengemukakan bahwa dalam mengukur sebuah kinerja didasarkan pada indikator sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja:** seberapa baik seorang pegawai atau karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas Kerja:** seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Pelaksanaan Tugas:** seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. **Tanggung Jawab:** kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
   1. **Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut **“Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.”**

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji, oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut:

1. Ho : ρs ≤ 0, kepemimpinan transformasional : kinerja pegawai ≤ 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. H1 : ρs > 0, kepemimpinan transformasional : kinerja pegawai > 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
3. Paradigma penelitian

ε

py

pyx

X Y

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PENELITIAN**

Keterangan Gambar :

X : Variabel kepemimpinan transformasional

Y : Variabel kinerja

ε: Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam

penelitian

pyx : Besarnya pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan

dalam penelitian