

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dalam era persaingan haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasinya sehingga tujuan organisasinya dapat dicapai. Tercapainya tujuan organisasi akan bergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang manajerial, hubungan manusia, maupun teknis operasional.

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks, oleh karena itu perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan cara-cara yang baru dalam melakukan tugasnya. Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada di dalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik.

Organisasi atau perusahaan merupakan lembaga yang memiliki struktur organisasi. Sebagai pola jaringan hubungan antara berbagai macam jabatan dan pejabatnya, maka dalam kegiatan sehari-hari akan terjadi saling hubungan antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya. Hubungan tersebut memiliki banyak

macam, seperti koordinasi, pemberian perintah, pelaporan, pengawasan, dan banyak macam kegiatan lainnya.

Berbagai macam jenis hubungan dalam kegiatan organisasi tersebut, terdapat kegiatan yang disebut memimpin. Kegiatan memimpin merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dalam menjalankan kegiatan organisasi secara keseluruhan. Kegiatan memimpin tersebut dikenal dengan sebutan kepemimpinan. Kepemimpinan seseorang dikatakan efektif apabila diterima oleh bawahannya secara baik dan menyenangkan. Kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi oranglain baik itu di dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk tujuan yang yang ingin dicapai pada situasi dan kondisi tertentu, yang membutuhkan ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan. Selain kepemimpinan, juga terdapat kegiatan penempatan pegawai. Penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi. Penempatan karyawan dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah seleksi administratif dan kemudian dilanjutkan dengan seleksi melalui psikotest dan tes manajerial. Penempatan karyawan bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Penempatan karyawan yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan sehingga perlu diadakannya pencocokan antara keterampilan, pengetahuan, dan jabatan pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya, oleh karena itu semangat kerja pegawai perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Setiap organisasi memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan organisasi. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah organisasi karena organisasi perlu memberikan semangat kerja pada pegawai, sehingga dapat merangsang pegawai untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, tingkat absensi pegawai dapat dikurangi, tingkat kehadiran pegawai dapat meningkat serta keluhan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab dapat dihilangkan. Semangat dan gairah kerja yang tinggi di kalangan pegawai akan membuat kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam organisasi. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah membuat para pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan anggotanya.

Saat ini perkembangan teknologi semakin maju dari masa ke masa, mau tidak mau memaksa suatu instansi agar mengikuti perkembangan tersebut, jika suatu

instansi tidak bisa berpartisipasi dan memperhatikan hal tersebut, maka kelangsungan aktivitas dalam suatu instansi tersebut akan terhambat karena tidak mengikuti persaingan akibat perkembangan teknologi yang terjadi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang selanjutnya disingkat menjadi Diskominfo Jabar adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat Jawa Barat, maka Diskominfo diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pengertian pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan perundang-undangan.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga teknis daerah Provinsi Jawa Barat yang mengkhususkan dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Diskominfo dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat dengan memiliki kewenangan dan cakupan kerja yang luas, dan mempunyai sasaran tidak personal teknis, tetapi juga kebijakan baik hubungan kedalam maupun menyentuh kepentingan publik.

Diskominfo memiliki keterkaitan dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), dibentuknya Diskominfo Jabar untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program Kerja Kementerian Kominfo di daerah Provinsi Jawa Barat, mengacu pada otonomi daerah bahwa pemerintah daerah harus

memiliki andil baik dalam pelaksanaan program maupun kebijakan sehingga tidak bersifat sentralisasi. Maka dari itu, Diskominfo Jabar memiliki peran sebagai Dinas yang mengelola sistem Teknologi Informasi dan Komunikasi lalu menyalurkannya kepada masyarakat untuk dinikmati sehingga dapat diambil nilai manfaatnya.

Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Jabar merupakan instansi pengolahan informasi dalam lingkungan pemerintahan Jawa Barat. Pendayagunaan manusia di DISKOMINFO perlu dikelola secara profesional agar terwujud kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Kesinambungan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan instansi sangat bergantung pada produktif atau tidaknya pegawai yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia yang efektif diharapkan akan membuat pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara professional dimulai dari tahapan rekrutmen, seleksi, klasifikasi, dan penempatan pegawai sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat pada instansi tersebut. Pegawai dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pemimpinnya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi pengaruh bagi pegawai untuk dapat memiliki tujuan yang lebih terarah.

Fenomena yang terjadi pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat sering mengalami hambatan dikarenakan ketika pimpinan memberikan instruksi mengenai pekerjaan kepada pegawai, kurangnya pemahaman atas intruksi yang diberikan pimpinan sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan optimal. Selain

itu, pemimpin menyamaratakan daya tangkap para pegawai yang mempunyai kecerdasan yang berbeda-beda dan pegawai merasa segan untuk mempertanyakan hal-hal yang kurang dipahami. Hal ini menyebabkan informasi mengenai tugas dan tanggungjawab serta kegiatan yang dilakukan di Diskominfo Provinsi Jawa Barat tidak diterima dengan jelas sehingga *feedback* tidak berjalan dengan semestinya dan akibatnya pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik, dikarenakan kurangnya faktor semangat pegawai dan tidak ada komunikasi yang baik bagi pimpinan maupun bawahan.

Kepemimpinan ini diindikasikan menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya semangat kerja. Berikut adalah hasil kuisisioner pendahuluan tentang semangat kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1.1
Semangat Kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Produktivitas	3	15	4	16	3	9	0	0	0	0	40	50
2	Tingkat Absensi Rendah	2	10	4	16	3	9	1	2	0	0	37	50
3	Labour Turn Over	4	20	3	12	3	9	0	0	0	0	41	50
4	Kegelisahan	4	20	2	8	2	6	2	4	0	0	38	50
Total											156	200	
Rata-rata											39	50	
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 10 Jumlah Dimensi = 4 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi													

Sumber : Hasil kuisisioner pendahuluan di Diskominfo Provinsi Jabar

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai semangat kerja pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat masih jauh dari skor ideal yaitu 50 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden 10 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 50. Semangat kerja dengan nilai rata-rata 39 ini diartikan bahwa semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat masih belum maksimal karena masih jauh dari skor ideal yaitu 50. Tingkat absensi yang rendah dengan total skor 37 dirasa masih kurang, ini menandakan bahwa semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa barat menurun.

Selain kehadiran yang menjadi salah satu faktor turunnya semangat kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi turunnya semangat kerja, di antaranya adalah kepemimpinan dan penempatan pegawai di Diskominfo Provinsi Jawa Barat. Berikut adalah tabel hasil pra survey tentang variabel yang mempengaruhi semangat kerja.

Tabel 1.2

Variabel yang Bermasalah Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Disiplin Kerja	6	30	2	8	2	6	0	0	0	0	44	50
2	Kepemimpinan	2	10	2	8	4	12	2	4	0	0	34	50
3	Penempatan pegawai	2	10	2	8	4	12	2	4	0	0	34	50
4	Lingkungan kerja yang buruk	4	20	2	8	4	12	0	0	0	0	44	50
5	Upah yang rendah	3	15	3	12	3	9	0	0	0	0	36	50

Tabel 1.2 (Lanjutan)

6	Kurangnya informasi	4	20	3	12	3	9	0	0	0	0	41	50
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 10 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi													

Sumber : Hasil kuisioner pendahuluan di Diskominfo Provinsi Jabar

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat masih jauh dari skor ideal yaitu 50 yang dimana skor ideal di dapatkan dari jumlah responden yaitu 10 dikali dengan skor tertinggi 5 sehingga di dapatkan skor ideal 50. Hasil kuisioner pendahuluan dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang dimana skor idealnya 50 diperoleh hasil jumlah skor disipilin kerja 44, gaya kepemimpinan 34, penempatan pegawai 34, lingkungan kerja yang buruk 44, upah yang rendah 36, kurangnya informasi 41. Kepemimpinan dengan memperoleh skor 34 dan penempatan pegawai memperoleh skor 34 yang dimana jauh dari skor ideal yaitu skor ideal adalah 50, maka dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan dan penempatan pegawai.

Kepemimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat ini di rasa masih kurang, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya arahan yang jelas dari pemimpin terhadap pegawai sehingga pegawai merasa kebingungan akan arahan maupun tugas yang diberikan oleh pimpinan.

2. Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai kurang baik, maka dengan demikian terkadang selalu terjadi kesalahpahaman antara pemimpin dan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Pimpinan dirasa masih kurang tegas dalam menyikapi suatu masalah.

Penempatan pegawai pun dirasa masih kurang sesuai dengan kemampuan ataupun latar belakang yang dimiliki oleh setiap pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa pegawai adalah sebagai berikut :

1. Masih banyak pegawai yang mendapatkan tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Pegawai yang seharusnya hanya mengerjakan satu pekerjaan saja tetapi diberikan tugas lain yang memang bukan seharusnya dikerjakan oleh pegawai tersebut.
2. Karyawan yang dipindahkan jabatannya dirasa masih kurang sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, pengalaman yang dimiliki oleh pegawai.

Faktor-faktor di atas merupakan penyebab menurunnya semangat kerja karyawan Diskominfo Provinsi Jawa Barat sehingga berakibat pada semangat kerja yang semakin menurun.

Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Jabar ini dijadikan sebagai objek penelitian karena dari uraian permasalahan di atas dalam hal kepemimpinan dan penempatan pegawai di DISKOMINFO oleh karyawan masih dirasa kurang maksimal. Maka dengan demikian penulis melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Jawa Barat dengan

memberikan judul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFROMATIKA PROVINSI JAWA BARAT** “

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
2. Kurangnya arahan yang jelas dari atasan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
3. Kurang tegasnya seorang pemimpin dalam menyikapi suatu masalah di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
4. Penempatan karyawan belum optimal dilihat dari kesesuaian dalam pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dengan pekerjaan saat ini.
5. Karyawan yang dipindahkan jabatannya dirasa masih kurang optimal karena belum sesuai dengan latar belakang yang dimiliki.
6. Kurangnya semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana penempatan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana semangat kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Kepemimpinan transformasional di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
2. Penempatan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
3. Semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kepemimpinan, penempatan pegawai dan semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh informasi tentang kepemimpinan, penempatan pegawai serta pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.