

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu proses interaksi antara orang-orang yang menjadi anggota organisasi yang sifatnya dinamis. Selain itu setiap peran seseorang yang telah diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab agar seluruh anggota bisa terarah dalam pelaksanaan kegiatan. Jadi organisasi mengakui adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota secara formal.

Organisasi membutuhkan kinerja pegawai yang baik dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja Lembaga tersebut dan memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang menghabiskan waktu dan proses yang panjang. Selain meningkatkan pengawasan, pengontrolan dan pembinaan, juga dilakukan monitoring dan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawainya melalui peran seorang pemimpin.

Kinerja pegawai semestinya memperoleh perhatian yang serius dari pimpinan organisasi mengingat kinerja pegawai akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi. Dengan kata lain maju tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang tentu saja akan bersumber dari kinerja individu.

Menurut Amstrong dalam Sedarmayanti (2011:202) Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, individu, dan tim dengan cara mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar yang disepakati.

Kinerja yang baik akan mempengaruhi dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Faktor yang mendefinisikan mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin dan bawahan di suatu organisasi memiliki peran yang sama penting, dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan kuat tidak akan berarti tanpa adanya bawahan yang mendukungnya. Begitupun sebaliknya dengan adanya bawahan memiliki kompetensi yang handal tanpa adanya seseorang pemimpin yang menggerakkanya juga tidak akan berjalan. Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena itu pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi atau instansi, ialah salah satunya bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai dan keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Untuk itu, instansi dalam hal ini pimpinan dalam suatu instansi wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mencapai tingkat keberhasilan kerja seorang pegawai ditentukan oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan dalam penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan transformasional (*leadership style*) yaitu kepemimpinan

transformasional. Faktor kepemimpinan ini memiliki pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan kebijakan dan mengambil keputusan, implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi kinerja. Menurut Robbin dalam Fajra (2006:35) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain supaya bekerja dalam mencapai tujuan dan sasarnya.

Bentuk suatu gaya kepemimpinan yang diaplikasikan dalam suatu organisasi tampaknya dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin yang mempergunakan wewenang, mengarahkan bawahannya agar bekerja sama untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus bisa bersikap sebagai pendorong yang menuntun dan membimbing bawahannya.

Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang dianggap dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menggambarkan sebagai suatu kepemimpinan yang bisa memotivasi setiap pegawainya, sehingga dapat memberikan pencapaian kerja pada tingkat yang tinggi dari apa yang sudah direncanakan, karena kepemimpinan transformasional prinsipnya adalah memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, artinya meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahannya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam suatu Lembaga atau organisasi disebabkan oleh berbagai macam permasalahan, contohnya seperti kurangnya

motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kepemimpinan transformasional mempunyai caranya tertentu untuk meliputi pengembangan hubungan yang lebih baik dekat antara pemimpin dengan bawahannya. Pegawai merasa hormat, loyal dan patuh terhadap atasannya sehingga bawahannya termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkan.

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Baleendah Kab.Bandung yaitu merupakan salah satu Lembaga organisasi perangkat daerah yang ditugaskan oleh pemerintah untuk mengkoordinasi pemberdayaan masyarakat, menjaga ketentraman dan ketertiban umum, menegakan kebijakan, memelihara dan menjaga fasilitas umum, melakukan pelayanan terhadap masyarakat yang belum dilaksanakan desa/kelurahan.

Kecamatan Baleendah Kab.Bandung adalah salah satu dari 31 kecamatan yang berada di Kabupaten Bandung dan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang di pimpin oleh camat.

Gaya kepemimpinan camat berbagai perilaku yang disukai pemimpin selama proses memberi arahan dan mempengaruhi dalam pekerja agar peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya menjadikan pelaksanaan pekerjaannya menjadi efektif dan efisien. Namun di sisi lain fenomena tersebut dapat menimbulkan masalah salah satunya terhadap kinerja pegawai seperti kejenuhan atau kurangnya rasa semangat kerja terhadap pekerjaannya, kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang diharapkan dapat diatasi

melalui kepemimpinan transformasional. Kurang diterapkannya kepemimpinan transformasional didalam organisasi mengakibatkan kinerja pegawai kurang optimal. Peningkatan kinerja dapat tercapai apabila pegawai Kantor Kecamatan Baleendah memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik membahas kepemimpinan transformasional dan kinerja di Kantor Kecamatan Baleendah Kab.Bandung karena gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan tepat sangat penting diterapkan untuk mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Baleendah Kab.Bandung, peneliti mendapatkan kenyataan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari ukuran kinerja

1. Kemampuan

Masih adanya tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas masih sangat menunjang pekerjaannya. contoh : kompetensi yang dimiliki pegawai kecamatan masih ada ketimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan belum sesuai dengan tingkat kebutuhan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai yang masih mengandalkan salah satu orang pegawai untuk meminta bantuan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya.karena terkendala penguasaan pada program mc.excel. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai dan penggunaan sumber daya tidak optimal.

2. Inisiatif

Dimana kurangnya kesadaran pegawai dan pengabaian pekerjaan terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sehingga berimbas pada banyaknya tugas tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan. Contoh: masih ada pengabaian tugas dalam mengerjakan tugas, pokok fungsi dapat dilihat pegawai kecamatan seringkali menunda-nunda pengerjaan tugas penyusunan dan pengolahan data pegawai di mana ada keterlambatan pendataan rekapitulasi absensi dan waktu jam kerja melakukan kegiatan seperti bersantai bermain hp, padahal terlihat masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan.

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

1. **Konsiderasi individual**, yaitu Kurangnya peran dan arahan Camat Baleendah terhadap pegawai masih kurang efektif sehingga pegawai kurang memiliki semangat dan rasa memiliki sehingga berdampak pada pelaksanaan kerja. Seharusnya Camat Baleendah memberi rangsangan emosional seperti memberikan perhatian kepada pegawainya secara individual atau memberi dukungan serta memberikan pengalaman mengenai pengembangan pada bawahannya. Contoh: dilihat dari masih adanya pegawai belum menguasai ms.excel tetapi pemimpin tidak melakukan usaha pengembangan kemampuan pegawai dan tidak ada pelatihan komputerisasi yang diberikan kepada pegawai sebagai pemecah masalah.

2. Motivasi inspirasi, Dimana belum maksimalnya perilaku pemimpin yang mendorong atau memberi motivasi dalam penyelesaian tugas, seharusnya pemimpin memberikan inspirasi teladan kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat komunikasi Camat Baleendah kurang intensif dengan masih adanya pegawai yang mengabaikan tugasnya dan malah santai-santai pada saat jam kerja dan Camat kurang memberikan pengawasan serta pengontrolan secara optimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional dan faktor-faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja, maka karena itu, penulis merasa tertarik untuk mencoba melakukan penelitian mendalam dalam judul. **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja untuk pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung?

3. Usaha-usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengembangkna data dan informasi tentang hambatan-hambatan pelaksanaan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.
3. Untuk menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi pelaksanaan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

- a. Kegunaan teoritis, yaitu untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman serta memperluas dan menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh di Jurusan Ilmu Administrasi Negara fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.
- b. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang

bermanfaat bagi pembaca, mengenai permasalahan yang menyangkut pelaksanaan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung berupa pengawasan pimpinan terhadap kegiatan bawahannya agar tidak melakukan penyimpangan dan tujuan organisasi dapat bisa tercapai.