

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu Organisasi akan mampu bertahan dalam suatu lingkungan persaingan apabila memiliki sumber daya yang dapat dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Sumber daya dimaksud baik yang bersifat *tangible* maupun *intangibile*. Salah satu sumber daya *tangible* yang menjadi andalan perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kepercayaan, komitmen, potensi, semangat kerja, kemauan serta kemampuan melaksanakan tugasnya dengan baik (Suteja, 2001).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan maka perlu diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Teknologi canggih juga merupakan wujud sumber daya *tangible* lainnya yang saat ini memberi kemudahan, kecepatan, efisiensi tinggi serta menyajikan informasi akurat bagi perusahaan. Namun betapapun canggihnya sarana yang dimiliki oleh perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi tinggi dalam hal itu sarana tersebut tidak berarti atau tidak memberikan nilai lebih bagi perusahaan dalam bekerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan harus senantiasa meningkatkan kemampuan karyawannya dengan memberi pelatihan dan atau pengembangan secara kontinyu serta memenuhi kebutuhan guna memotivasi para karyawan baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Dalam setiap organisasi terapat suatu struktur yang megatur segala bentuk koordiasi dan system yang dilaksanakan oleh pegawai dalam organisasi. Struktur organisasi mengatur bagaimana status pegawai yang bekerja didalamnya. Pimpinan merupakan orang yag secara lagsung bertanggungjawab atas pelaksanaan Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Sejalan dengan hal diatas, organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau

kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh yang diberikan seorang Pemimpin merupakan pengaruh yang secara langsung dapat mensugesti perasaan bawahan untuk mengikuti perintah pimpinan. Diketahui bahwa bawahan cenderung akan mengikuti setiap tindakan pimpinan berdasarkan perilakunya, kondisinya, dan situasi kerjanya. Ciri pemimpin tersebut merupakan Pemimpin Transformasional yang secara eksplisit merupakan suatu variabel/instrumen yang akan diuji dalam penelitian ini.

Hubungan antara atasan dengan bawahan dalam konteks kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar pertukaran “komoditas” (pertukaran imbalan secara ekonomis), tapi sudah menyentuh sistem nilai (*value system*). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (*beliefs*), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan (Humphreys, 2002; dalam Maryam, 2009).

Dapat diketahui juga bahwa faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana yang disimpulkan dalam penelitian Yammarino *et al.* (1993) dalam Mariam (2009: 10), yakni kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang di dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Pemimpin

mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi.

Setiap pemimpin harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat yang menyangkut karyawannya. Pemimpin perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin sementara disisi lain ada karyawan yang malas dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal penempatan, promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan (Haristryanto: 2012).

Kantor Lurah Botu merupakan organisasi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, tentunya organisasi kelurahan harus berjalan dengan baik, yang mana dalam hal ini bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengisi pos pekerjaannya sehingga pelayanan yang diberikan pada masyarakat akan lebih tepat dan maksimal. Fungsi kerja organisasi kelurahan pada umumnya adalah melayani seputar kebutuhan masyarakat.

Suatu fenomena umum yang terjadi pada Kantor Lurah Botu adalah masih kurangnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan seputar tugas, pokok, dan fungsi pegawai dalam memberikan pelayanan dikantor dan pada

masyarakat. Jika di elaborasi satu-persatu, permasalahan umum yang terjadi adalah: (1). Masih adanya tugas-tugas yang diberikan pimpinan tetapi tidak dapat dipahami oleh pegawainya, (2). Masih rendahnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya pengarahan yang diberikan oleh pimpinan. (3). Masih belum adanya penilaian dan evaluasi terhadap kinerja karyawan/pegawai dalam suatu periode tertentu. (4). Kurangnya pimpinan mengadakan dan membangun suatu komunikasi internal antar pegawai agar tercipta suasana kerja yang kondusif dengan pemahaman personal antar pegawai.

Peningkatan kinerja Pegawai seringkali berkorelasi dengan penerapan kepemimpinan pada Kantor tertentu. Berdasarkan fenomena yang terjadi, diperlukan suatu model Kepemimpinan yang dapat mengatur Pegawai dalam memahami dan menjalankan TUPOKSI kerjanya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu solusi yang dapat digunakan bagi Kantor Lurah Botu dalam rangka meningkatkan prestasi kerja Pegawai seperti yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada terciptanya iklim kerja yang baik dan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan yang secara langsung akan menstimulasi prestasi kerja pegawai pada Kantor Lurah Botu Kota Gorontalo. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mendeskripsikan

suatu penelitian yang berjudul; *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Lurah Botu Kota Gorontalo"*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: "Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Botu Kota Gorontalo?"

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Botu Kota Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Lurah Botu.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, dan Prestasi Kerja Pegawai.
2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang bersangkutan (Kantor Lurah Botu Kota Gorontalo) dalam hubungannya dengan Kepemimpinan Transformasional dan Prestasi Kerja Pegawai.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumberdaya Manusia yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Pegawai, sehingga organisasi yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam pengambilan keputusan terhadap pengelolaan Sumberdaya Manusia pada pegawai Kantor Lurah Botu Kota Gorontalo.