

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang baik dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor SDM ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena memiliki kinerja yang baik sangat diperlukan dalam melaksanakan segala kegiatan yang akan dijalankan oleh instansi, tanpa adanya SDM yang memiliki kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu organisasi pemerintahan di bawah naungan pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Menurut Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 56 Tahun 2016 Pasal (1) ayat (6) Sekretariat Daerah adalah Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Sebagai pembantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan melakukan koordinasi dengan dinas lainnya, sekretariat daerah dituntut untuk bekerja secara

profesional, dan memperjuangkan kepentingan masyarakat dalam membantu penyusunan kebijakan yang pro-rakyat. Disamping itu, sikap Pegawai Negeri Sipil harus mencerminkan sebagai seorang abdi negara yang siap melayani masyarakat. Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat Daerah (SETDA) sangat diharapkan, hal demikian karena menyangkut kualitas dan kinerja pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya.

Salah satu faktor yang berdampak besar dalam pencapaian suatu tujuan organisasi adalah kepemimpinan. Hal ini menuntut pemimpin organisasi untuk menerapkan suatu strategi manajemen dalam organisasinya. Dalam berbagai hal, kualitas hubungan antara pemimpin organisasi dengan bawahannya sangat penting karena untuk memastikan kualitas performa dalam pekerjaannya. Walaupun seluruh sumber daya lain yang ada dalam organisasi juga merupakan hal yang penting, namun yang paling menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusianya dan bagaimana sumber daya itu dikelola.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada peran pemimpinannya. Dengan gaya kepemimpinan serta karakter pemimpin yang berbeda akan memberi dampak yang berbeda pula dalam suatu organisasi. Pemimpin harus bisa mempengaruhi dengan efektif agar pegawai mau menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi dapat tercapai.

Seiring dengan berkembangnya zaman, maka Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya memerlukan pemimpin yang bisa mengikuti dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman, mempunyai karakter yang baik sehingga bisa mengayomi serta menjadi panutan bagi pegawainya, memiliki disiplin tinggi dan tegas, seperti disiplin dalam pelaksanaan apel dengan cara memberikan *punishment* bagi PNS yang tidak mengikuti apel. Disamping itu, Pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya seharusnya bisa tinggal lebih lama sehingga rencana kerja yang telah disusun pimpinan tersebut bisa tercapai, apabila sering adanya mutasi maka belum tercapai rencana kerja pimpinan yang lama sudah diganti dengan yang baru. Dengan kepemimpinan yang tepat, akan memudahkan pemimpin dalam memobilisasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain pengaruh dari seorang pimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh pelatihan.

Dengan adanya pelatihan, PNS di lingkungan Sekretariat Daerah dapat bekerja sesuai dengan keahliannya, serta mereka dibekali pengetahuan keorganisasian dengan tujuan pegawai dapat memahami organisasi tempat mereka bekerja. Namun, di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, pelatihan untuk pegawai terkadang tidak sesuai dengan keahlian atau formasi yang ditempati. Misalnya seorang pegawai di bagian hukum yang telah mengikuti pelatihan mengenai bidang hukum kemudian di tempatkan di bagian organisasi, hal demikian membuat mereka belajar dari awal kembali mengenai keorganisasian, seolah-olah pelatihan yang pertama tidak membawakan hasil. Dengan demikian, diperlukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selanjutnya, kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kewibawaan dan perilaku pemimpin dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap bawahannya maupun pemimpin itu sendiri. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto, 2015: 121). Walaupun kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas cukup baik namun jika tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif. Dalam hal ini, motivasi menjadi salah satu aspek yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam rangka mencapai visi organisasi.

Suasana lingkungan kantor memberikan dampak terhadap motivasi pegawai, apabila di lingkungan kantor banyak pegawai yang tidak produktif tetapi mendapatkan penghasilan yang sama dengan pegawai yang produktif maka akan menurunkan motivasi dari pegawai yang produktif tersebut. Dengan menurunnya motivasi dari pegawai maka kinerja pun menjadi turun dan visi organisasi sulit tercapai. Motivasi yang dimiliki pegawai tidak lepas dari komitmen yang dimiliki, sehingga seorang pegawai dapat bekerja dengan baik dengan komitmen dan motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Komitmen organisasi dapat menumbuhkan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) terhadap organisasi sehingga pegawai akan mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan/ visi organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Komitmen pegawai akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap pegawainya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen pegawai terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap pegawai.

Komitmen pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya sangat dibutuhkan dalam pencapaian visi organisasi. Pelaksanaan *punishment* terhadap pegawai yang kesiangan dan tidak masuk tanpa keterangan bisa mempengaruhi komitmen pegawai. Jika pegawai dibiarkan saja maka yang lain pun akan mengikuti sehingga kinerja pegawai akan menurun. Semangat dalam berorganisasi berpengaruh terhadap komitmen dalam berorganisasi. Jika pegawai kurang bersemangat dalam bekerja maka komitmen pun akan berkurang. Beberapa hal yang mempengaruhi komitmen yaitu kurangnya tantangan dalam bekerja dikarenakan pegawai yang bekerja rajin dan kinerjanya baik mendapatkan reward yang sama dengan pegawai yang kurang rajin, penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan juga mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen pegawai terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan pegawai harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen

yang dimaksud. Pegawai dan organisasi saling berkomitmen satu sama lain, dan pegawai bersedia atas kemauan sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Sensus pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana perilaku kepemimpinan transformasional, pelatihan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
2. Bagaimana pengaruh perilaku transformasional pimpinan, pelatihan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Perilaku kepemimpinan transformasional, pelatihan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya;

- 2) Pengaruh perilaku transformasional pimpinan, pelatihan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan berguna baik secara kegunaan praktis maupun akademis, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam meningkatkan kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

1.4.2 Manfaat Akademis

Adapun manfaat penelitian ini bagi para akademisi termasuk para *civitas academica* adalah bermanfaat bagi penulis untuk terus meningkatkan potensi, kapasitas diri, memperbanyak pengalaman dan memperluas ilmu pengetahuan pada khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia. Disamping itu, penelitian ini bisa membantu dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan menjadi rujukan bagi penelitian pada masa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, Jl. Bojong Koneng *By Pass* No.254, Singaparna, Tasikmalaya, Jawa Barat 46466.

1.5.2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 9 (sembilan) bulan terhitung mulai bulan Februari sampai bulan Oktober 2018 (terlampir).