BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. 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. 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 Raharjo, Susilo Toto dan Durrotun Nafisah, (2006).

Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995 dalam Raharjo, Susilo Toto dan Durrotun Nafisah, 2006). Semakin kuat kepemimpinan seseorang dalam melakukan tindakan untuk perubahan organisasi maka akan semakin tinggi tingkat tercapainya perubahan organisasi, sebaliknya semakin lemah kepemimpinan seseorang dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk melakukan perubahan, maka semakin rendah pula tingkat tercapainya perubahan. Richard L. Daff

mengemukakan konsep kepepemimpinan dalam satu definisi saja yaitu "kepemimpinan adalah merupakan suatu pengaruh hubungan antara pimpinan dan pengikut (f*ollowers*) yang bermaksud pada perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama" Dari definisi tersebut tercakup tujuh unsur yang esensial dalam kepemimpinan, (1) pemimpin (*leader*), (2) pengaruh (*Influence*), (3) pengikut (*Follower*), (4) maksud *(Intention*), (5) Tujuan bersama (*shared purpose),* (6) Perubahan (*change*), (7) tanggung jawab pribadi (*Personal responbility*). Jika dicermati ketujuh elemen kepemimpinan yang dikemukakan oleh Daff, terkandung makna penting, bahwa antara pimpinan dan pengikut tidak terdapat perbedaan yang nyata dalam memberikan pengaruh dan tanggung jawab untuk mencapai perubahan yang berbeda adalah peran antara pemimpin dan pengikut (Kahar, 2008).

Pemimpin yang tangguh dan mampunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi akan sangat berpengaruh bagi kemajuan dan perkembangan serta kelangsungan hidup organisasi. Selain itu juga diperlukan pegawai yang terampil yang mempunyai kemauan keras dalam menangani setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan motivasi dari lembaga agar setiap pegawai dapat bekerja dengan tenang dan semangat yang tinggi (Ariato, 2012). Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan (Keit Davis dalam Ariato, 2012). Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Kepemimpinan ini akan timbul apabila ada orang yang dipengaruhi, orang yang mengakhiri,

dan pengarahan akan tercapainya suatu tujuan. Sehingga dapat dikatakan seorang disebut pemimpin apabila orang tersebut dapat mengakhiri orang lain untuk mencapai tujuan meskipun tidak ada ikatan yang formal dengan suatu organisasi Roschaya dan Prijati, (2013).

Kepemimpinan pada prinsipnya adalah suatu daya atau pengaruh seorang pemimpin mampu untuk menggali makna, menemukan visimisi, dapat menginspirasi atau menggerak kan orang, menstranformasi orang dan komunitasnya, serta mengangkat harkat timnya sepanjang operasional organisasi/ perusahaan atau komunitasnya (Jatmiko, 2013). Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003: 120) dalam (Marpuang, 2014) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karier, motivasi, kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengatasi perubahan-perubahan yang datang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan dapat membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Sehingga keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan (Manik dan Dea,2015).

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi sektor publik. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai kepuasan masyarakat yang optimal. Gaya

kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat (Wahyuni, 2015).

(Robbins dan Judge dalam Puspitawati dan I gede, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Tobing, 2009).

Komitmen organisasi pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para karyawan/ pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat merefleksikan kekuatan mengenai keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan tersebut biasanya dipengaruhi oleh beberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan/ bawahan sesuai dengan harapan mereka (Verawati dan Joko, 2011). Menurut Robbins

(2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif , Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut (Nurandini dan Eisha, 2014). Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Tampi, 2014).

Selain komitmen organisasi, komitmen lain yang juga memegang peranan auditor adalah komitmen profesional. Komitmen professional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen professional mendasari perilaku sikap dan orientasi professional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya (Arifah dan Candra Romadhon, 2015). Kinerja atau performa sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja, pada dasarnya merupakan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seorang pekerja (Marpuang, 2014). Penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja

yang diharapkan berupa suatu hasil kerja yang optimal. Kinerja mencakup kerjasama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan tekhnis inisiatif dan semangat kerja (Respatiningsih dan Frans Sudirjo, 2015). (Mangkunegara dalam Roschaya dan Prijati, 2013) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Pada umumnya kinerja atau prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Adapun yang dimaksud dengan kinerja adalah sebagai berikut : "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu." (Manik dan Dea, 2015).

Implikasi dari seluruh pengertian kinerja *(Performance)* adalah bahwa tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja kerja individu yang terlibat di dalamnya. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik, jika dia memenuhi persyaratan yang ditetapkan organisasi, misalnya keterampilan (*skill)* tinggi, mau bekerja karena diberi upah, serta memberikan harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik. Oleh karena itu terdapat hubungan yang erat antara pelaksanaan tugas (*performance*) motivasi, harapan, dan produktivitas (Marpuang, 2014).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Inspektorat kabupaten Jepara?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Inspektorat kabupaten Jepara?
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Inspektorat kabupaten Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh signifikan Kepimimpinan Tranformasional terhadap kinerja karyawan pada kantor Inspektorat kabupaten Jepara
2. Pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Inspektorat kabupaten Jepara
3. Pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Inspektorat kabupaten Jepara

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

   Sarana untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kepemimpinan tranformasional, komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga

diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademia lainya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia penelitian

2. Manfaat praktis

   Dapat memberikan gambaran pengetahuan informasi yang mendalam bagi siapapun yg ingin mencari informasi. Hasil penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait atau yang berhubungan guna membuat suatu kebijaksanaan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap karyawan

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab yaitu bab pertama pendahuluan, bab kedua tinjauan pustaka, bab ketiga metode penelitian, bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, dan bab kelima adalah kesimpulan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan tentang penggunaan teknologi informasi khususnya dalam hal keahlian penggunaan teknologi informasi dan intensitas

penggunaan teknologi informasi, produktifitas kerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas, dan hasil uji heteroskedastisitas), pengujian hipotesis (terdiri dari regresi linier berganda, hasil uji t dan uji F), serta pengujian koefisien determinasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN