

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting yang bahkan sulit dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan dasar untuk menentukan perkembangan organisasi. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud untuk mencapai suatu organisasi tertentu. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif melalui pelaksanaan fungsi manajemen SDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat yang maksimal ataupun efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam instansi, seorang pegawai dan juga masyarakat.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan kualitas dan kompeten yang dimiliki seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, Faktor individual kemampuan atau keahlian latar belakang dan demografi, Faktor yaitu psikologis yaitu persepsi, *attitude*, kepribadian, pembelajaran, Faktor organisasi yaitu sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur. (Menurut Simamora 1995:53 dalam Bintoro&Daryanto 2017:103). Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam organisasi maupun berkelompok untuk mencapai tujuan bersama, kepemimpinan dapat mendorong atau memotivasi bawahannya,

menumbuhkan sikap positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, serta mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Dalam gagasan Kepemimpinan transformasional merupakan ciri dari seorang pemimpin yang mengidentifikasi dirinya kuat untuk menciptakan visi dan misi bersama untuk masa depan. Untuk menginspirasi dan memberdayakan pegawai dalam organisasi dengan cara mentransformasi paradigma dan nilai-nilai organisasi menuju kemandirian. Adapun indikator pada kepemimpinan transformasional yang menumbuhkan sikap positif "Kharisma yaitu daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan berpromosinya, motivasi inspiratif adalah gambaran pemimpin yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis, stimulasi intelektual seorang pemimpin yang mampu mendorong pegawainya untuk memecah masalah lama dengan cara yang baru, dengan mendorong memberi perhatian dan kesadaran, perhatian individual pemimpin memberi perhatian dengan mengajak dan memotivasi pegawai dan memfokuskan pegawainya untuk mengembangkan kelebihan pribadinya. (menurut Kharis 2015:89).

Untuk keefektifan kinerja seorang pegawai maka pemimpin harus implementasikan pemberdayaan pegawai karena pada dasarnya membentuk pegawai yang produktif dan berkomitmen sangat penting untuk pertumbuhan dalam organisasi. Sebab dalam organisasi harus diperhatikan kinerja seorang pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap upaya pemberdayaan.

pemberdayaan pegawai merupakan dorongan individu dalam mengembangkan tanggung jawab pribadi dan wewenang atau kepercayaan yang diberikan dari atasan kepada bawahan untuk pengambilan keputusan dan tindakan tepat untuk sebuah organisasi menuju cara yang lebih baik. Adapun indikator yg mempunyai pengaruh positif yang ada pada pemberdayaan pegawai yaitu, Nilai kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai yang dinilai dalam kaitannya dengan tujuan atau standar individu yang bersangkutan, Kompeten merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan dan lebih memfokuskan pada

kemampuan dalam melaksanakan peran kerja tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, Kebebasan yaitu seseorang bahwa orang tersebut mempunyai kapasitas dengan kendali bagaimana mengerjakan pekerjaannya sendiri, Berpengaruh adalah pegawai dapat mempengaruhi hasil-hasil operasional dari hasil kerja. (Menurut Arifin 2017:70).

Manajemen sumber daya manusia penting untuk keefektifan organisasi terutama dalam kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan menginspirasi dan memberdayakan pegawai dengan nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. Lalu pemberdayaan pegawai merupakan pemimpin yang memotivasi dan mendorong pegawainya untuk berbagi atau berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, di mana setiap pegawai dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi yang akan dicapai.

BBMKG (Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika) Wilayah II Tangerang Selatan adalah suatu lembaga Pemerintah nonkementerian Indonesia, yang mempunyai tugas dan melaksanakan tugas pemerintahan di bidang meteorologi, klimatologi dan geofisika. Di BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan ini untuk menerapkan kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya secara maksimal karena belum memberikan gambaran figur pemimpin yang baik bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai belum sepenuhnya maksimal. Bahwa pemimpin terlalu tersibukan dengan tugas-tugasnya sehingga pendekatan personal secara kedinasan maupun personal kepada pegawai belum berdampak signifikan kepada pegawai, sehingga pegawai belum menghasilkan kinerja yang baik.

Dari segi instansinya, manajemen dibalai khususnya hanya memberikan kontribusi sebatas menerima gaji, tunjangan dan uang makan sesuai peraturan pemerintah. Tetapi secara terobosan-terobosan manajemen yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai belum sepenuhnya bisa memberikan kontribusi yang baik. Kalau dari segi RENSTRA (rencana strategis) dan LAKIP (laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah) yang dibuat sesuai dengan standar pemerintahan. Untuk kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan pegawai terbilang jauh dari kata layak khususnya untuk

kepemimpinan transformasional , maka dari itu penelitian ini jadi acuan untuk memotivasi, mengevaluasi dan memberdayakan pegawai supaya pegawai bekerja di instansi tersebut memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penting dilakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan”**

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang agar penulisan dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada pembahasan penelitian saja maka dibatasi dalam konteks permasalahan yang dapat dilihat dari sasaran pokok penelitian yaitu, “Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Pegawai dan Kinerja Pegawai”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai di BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini akan di implementasikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dibagi terdapat dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah khasanah teori SDM khususnya pada topik Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan, dan Kinerja Pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi yang relevan dan bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu SDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Rekomendasi kebijakan bagi instansi BBMKG Wilayah II untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan seperti memotivasi dalam tujuan instansi secara lebih optimal.
- b. Sebagai dasar pertimbangan masukan dan referensi kepada mahasiswa.

