

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini perkembangan usaha semakin maju dan pesat, yang menimbulkan berbagai macam masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah aspek-aspek dari sumber daya manusia yang merupakan modal utama bagi perusahaan dan pegawainya untuk menjalankan aktivitas kerja perusahaannya dan menjadi pengembang untuk dimasa yang akan datang.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Salah satu faktor yang dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah Sumber Daya Manusia. Pegawai yang berkompoten loyalitas tinggi dan produktif dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada setiap perusahaan umumnya memiliki segala macam cara untuk meningkatkan mereka meskipun caranya bervariasi tergantung pada fungsi yang sebenarnya dari masing-masing perusahaan. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya diharapkan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Prasetyo et al., 2020).

Sekretariat Kota Depok merupakan salah satu instansi pemerintahan sebagai penyelenggaraan atas kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi serta tata kerja pemerintah daerah yang berada di Wilayah Kota Depok, Jawa Barat. Dalam menjalankan tugas Sekretariat Daerah dibentuk Peraturan Walikota Depok Nomor 100 tahun 2016 pasal 2 ayat (3) berisi tentang :

1. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
2. Pengkoordinasian kepaerangkat daerah mengenai pelaksanaan tugas satuan kerja;
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
4. Melakukan tugas melayani secara administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Perangkat Daerah; dan
5. Melaksanakan fungsi lain yang diperintahkan oleh Walikota sesuai masing-masing tugas dan fungsinya.

Berlakunya peraturan tersebut, pegawai Sekretariat Daerah dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat dan akurat. Hal ini dikarenakan pegawai senantiasa harus memberikan pelayanan yang prima.

Tabel 1. 1 Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan alat kantor	100%	80%	77%	80%
2	Pegawai yang terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu	100%	82%	86%	84%
3	Pegawai yang menunda pekerjaan atas penyelesaian tugas yang diberikan	100%	79%	83%	80%
4	Pegawai yang tidak mempunyai inovasi untuk penempatan pekerjaan dan masih mengerjakan rutinitas lainnya	100%	84%	81%	74%
5	Pegawai yang tidak menjalin kerjasama dengan rekan kerja (rendahnya kerjasama)	100%	80%	83%	72%
Rata-Rata Persentase		100%	81%	82%	72%

Sumber : Data diolah oleh Sekretariat Daerah Kota Depok

Merujuk pada tabel 1.1 yang disajikan di atas, data empiris pencapaian sasaran kinerja pegawai pada tahun 2019 sebesar 81%, tahun 2020 sebesar 82% dan tahun 2021 sebesar 72%. Hal ini menjelaskan terdapat beberapa kegiatan yang belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya. Dari fenomena di atas dapat dilihat bahwa hasil pengukuran kinerja pegawai masih terjadi penurunan dan belum mencapai sasaran atau target instansi.

Dari gambaran kondisi perusahaan di atas masih adanya permasalahan pada SDM yaitu kinerja pegawai yang belum optimal pada Sekretariat Daerah

Kota Depok dan masih belum mencapai target. Kondisi tersebut diprediksi karena gaya kepemimpinan transformasional pelatihan kerja, dan pemberdayaan SDM yang belum berjalan secara maksimal dan perlu dilakukannya suatu tindakan yang sesuai agar terciptanya potensi pegawai yang meningkat, yang bisa membuat kinerja pegawai juga meningkat. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai dibutuhkan pemimpin. kinerja pegawai, harus memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja pegawai, banyak yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu seperti gaya kepemimpinan salah satunya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pemberdayaan SDM.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2012).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional menunjuk kepada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran tersebut. Kepemimpinan transformasional lebih efektif, produktif, inovatif, dan memuaskan untuk pengikut kedua belah pihak bekerja menuju organisasi yang baik didorong oleh visi dan nilai-nilai serta rasa saling percaya dan menghormati.

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional yang memberikan dampak ada upaya mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini didasarkan pada suatu kondisi bahwa keputusan transformasional dibangun atas gagasan dari perilaku pemimpin.

Tingkat seorang pemimpin disebut transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut dengan bawahannya. Dalam kaitan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2017), Efendi & Fiton (2022), Sugiono & Rachmawati (2019) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gemarifannoor et al. (2018) terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Widodo (2015: 82), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karyawan. Pelatihan kerja yang telah diterapkan sudah sangat baik dan banyak memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja dari kerja karyawan.

Dari pelatihan tersebut maka akan berdampak sangat besar pada peningkatan kinerja pegawai yang secara langsung akan semakin mempengaruhi kinerja instansi. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki kinerja kerja karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Berdasarkan beberapa penelitian, yaitu Lumangkun et al. (2018), Runtuwene (2016), Nasution & Lesmana (2018), dan Nurul Cholifah (2019) mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Smith (2000) pemberdayaan berarti mendorong karyawan menjadi lebih terlibat dalam keputusan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

Pemberdayaan merupakan suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka (Greenberg dan Baron, 2003). Oleh karena itu, pemberdayaan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya bisa memacu untuk meningkatkan kreatifitas, motivasi dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pemberdayaan sumberdaya manusia, kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel. Berdasarkan penelitian, yaitu Ayu Nurmila Abdi Anggoro (2020)

mengatakan bahwa pemberdayaan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena bisnis yang ada di instansi dan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Depok”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka rumusan masalah yang akan dianalisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok?
3. Apakah Pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui informasi yang bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok
- b. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok
- c. Untuk menganalisis pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar berguna dan dapat dimanfaatkan oleh pihak yang berkepentingan diantaranya adalah:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan sebagai bentuk implementasi teori yang didapat dari pembelajaran di dunia perkuliahan terkait bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

b. Bagi Instansi

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok dan menjadi bahan pertimbangan yang brerguna terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan pemberdayaan sdm terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Institusi

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi terkait dengan topik yang sama yaitu; gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan pemberdayaan sdm dan kinerja pegawai.

