

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keterlibatan karyawan merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang. Persaingan industri yang semakin ketat belakangan ini, mengakibatkan banyak perusahaan perlu menyusun ulang strategi untuk meningkatkan eksistensinya. Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Guna mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan. Perusahaan juga harus mendorong terciptanya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan performansi perusahaan.

Kegagalan perusahaan dapat dilihat dari penurunan keterlibatan karyawan yang dapat terlihat dari rendahnya perilaku karyawan di dalam sebuah perusahaan seperti bermalas-malasan dalam bekerja, sering terlambat saat kerja, tidak mentaati aturan perusahaan serta kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Marciano (2010) yang mengemukakan bahwasanya karyawan yang tidak terlibat dalam pekerjaannya akan memunculkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan yaitu hanya menjalankan pekerjaan sesuai

perintah, tidak fokus terhadap pekerjaan, bersantai-santai dalam bekerja, tidak memanfaatkan waktu kerja untuk memaksimalkan pekerjaan sehingga mengarah pada penurunan produktifitas karyawan dan penurunan pendapatan perusahaan. Maka dari itu diperlukan peran pimpinan dalam perusahaan.

Salah satunya peran pemimpin yang sangat diperlukan dalam usaha menetapkan tujuan, mengalokasikan sumberdaya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi/pemerintahan, mengkoordinasikan perubahan-perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi (Gibson et al, 1995). Pentingnya peran pemimpin tersebut telah menempatkan kepemimpinan menjadi suatu fenomena yang kompleks, bukan hanya dalam memahami pengoperasiannya melainkan juga dalam definisinya.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep yang sangat dekat dengan kesuksesan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah ilmu atau kemampuan dalam menggunakan pengaruh terhadap orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha kerja sama. Kepemimpinan akan sangat mewarnai, mempengaruhi bahkan menentukan bagaimana perjalanan suatu organisasi dalam mencapai tujuan - tujuannya. Pemimpin adalah orang-orang yang tahu apa yang harus dikerjakan, memiliki kemampuan dan kelebihan yang melebihi kemampuan orang lain, mempunyai kecakapan, kemampuan untuk mawas diri, kemampuan mengajak, membimbing, fasilitator bagi orang lain, memberi motivasi orang lain. Selain itu juga harus memiliki

kemampuan untuk mampu membina orang lain untuk membentuk satu kesatuan kerja dan bersama sama mereka bekerja, dan bahkan rela berkorban demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Sutikno 2014:25), hal ini bisa terlihat dari gaya Kepemimpinan Transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan usaha atau cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap karyawan. Agar gaya kepemimpinan yang dianggap paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendorong atau memotivasi bawahannya, menumbuhkan sikap positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. (Bass 1998 dalam Swandari 2003).

Berdasarkan beberapa pemaparan para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan elemen penting serta perlu mendapat perhatian khusus, dikarenakan mampu memajukan suatu organisasi ataupun perusahaan dengan memiliki keterlibatan yang tinggi maka karyawan dalam bekerja akan memiliki vigor, dedication, serta absorption yang tinggi. Namun, para karyawan yang bekerja tidak semuanya mampu memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja. Nugroho (2017) mengungkapkan bahwa ada sekitar 78% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan sisanya 22% karyawan memiliki

keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu Ningrum (2016) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa ada sekitar 55% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan ada sekitar 45% karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Prosentase tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Permasalahan mengenai keterlibatan kerja karyawan ini juga terjadi di Kecamatan Ternate Utara.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang dilakukan peneliti didapatkan fakta ada beberapa contoh kurangnya rasa keterlibatan yang dimiliki oleh karyawan kecamatan Ternate utara serta perangkat-perangkat yang ada di kecamatan tersebut.

Santiong, Dan Kelurahan salahudin. Yakni responden dengan inisial A menjelaskan bahwa kantor kelurahan memiliki jam operasional bekerja dari jam 8 pagi hingga waktu dzuhur atau jam 12. Namun, faktanya kantor camat buka pada pukul 9 terkadang pukul 10 atau berdasarkan kesiapan para pegawai untuk jam berapa dapat berangkat bekerja. Responden juga menjelaskan bahwa tidak semua perangkat kelurahan yang dapat datang ke kantor, terkadang ada tiga orang, empat orang, satu orang atau bahkan tidak ada yang datang sama sekali. Responden menjelaskan bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan yang lain memiliki pekerjaan lain yakni ada yang petani dan ada juga yang berdagang dipasar. Selain itu, karena responden serta rekan-rekan telah lama menjabat sebagai perangkat desa terkadang muncul perasaan jenuh terhadap rutinitas yang ada.

Hampir dari semua kantor kecamatan yang ada di Ternate Utara

memiliki kesamaan permasalahan yang sama seperti yang diungkapkan oleh responden 1. Yakni mengatakan bahwa jumlah perangkat yang datang ke kantor tidak semua sesuai jam kantor, Kantor yang di buka tergantung perangkat itu sendiri. Kemudian responden 2 yang merupakan karyawan kecamatan menjelaskan ada beberapa permasalahan keterlibatan kerja yang kurang dimiliki oleh karyawan kecamatan. Tindakan tersebut yakni beberapa karyawan setelah absen di kantor akan pergi meninggalkan kantor untuk belanja dipasar, penundaan penyelesaian beban kerja yang dimiliki sehingga membuat jadwal yang sudah ditetapkan menjadi mundur. Beberapa fakta yang telah dijelaskan diataslah yang mendasari peneliti bahwa keterlibatan karyawan perlu diberi perhatian secara khusus.

Schaufeli dan Bakker (2003) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ditandai dengan *vigor* (semangat, kekuatan), *dedication* (dedikasi), serta *absorption* (keasyikan, terlalu larut dengan pekerjaan). Namun, pada kenyataan yang terjadi di Kecamatan Ternate Utara tidak demikian. Perangkat kelurahan yang terlambat bekerja, atau membolos kerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak memenuhi dari aspek *vigor*. Kemudian, karyawan yang berangkat hanya untuk absen menunjukkan kurangnya aspek *dedication*. Selain itu, karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya menunjukkan bahwa tidak ada aspek *absorption* dalam diri mereka. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Kecamatan ternate utara belum memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, yang diharapkan harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang timbul di Kantor Kecamatan Ternate Utara dengan mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Se- Kecamatan Ternate Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan diatas maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah Kepemimpinan Transformatif Berpengaruh Terhadap Keterlibatan Kerja”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja (Studi Pada Pegawai Kelurahan Di Kota Ternate).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan merupakan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang selama ini diperoleh di bangku kuliah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Kantor kecamatan Ternate Utara dapat memperoleh masukan-masukan baru yang mungkin didapat dari penelitian ini guna

melaksanakan perbaikan- perbaikan atau perbaruan-perbaruan pada instansinya. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat: 1. Bagi Kecamatan Ternate Utara diharapkan dapat meberikan informasi tentang kualitas kinerja pegawai sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan strategi keterlibatan kinerja 2. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, memperkaya ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dilingkungan di Kantor Kecamatan Ternate Utara yang berkaitan dengan keterlibatan kerja pegawai 3. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan wawasan dan pemahaman mendalam mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Kerja (Studi Pada Pegawai Kelurahan Di Kota Ternate)”.