

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia instansi di era globalisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi persaingan. Semakin besar persaingan-persaingan membutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin andal serta berdaya saing dengan organisasi. Mengharapkan penyelenggaraan yang tepat, tersusun dan dirancang supaya bisa terlaksana pada masa sekarang ataupun yang akan datang. Maka Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mewujudkan peran terpenting pada dunia instansi atau ranah perkantoran sesuai kondisi yang berubah-ubah.

Dalam dunia instansi dituntut untuk selalu bekerja dengan menciptakan produktivitas, efektivitas dan efisiensi sumber daya yang tinggi. Fungsi sumber daya sebagai mesin penggerak pada setiap aktivitas atau kegiatan didalam organisasi. Sumber daya pada sebuah organisasi yang paling berharga ialah manusia. Setiap manusia di kelola secara individu maupun kelompok sesuai kemampuan atau keahliannya guna meningkatkan eksekusi kinerja lebih lanjut.

Kinerja adalah secara kuantitas dan kualitas sesuai hasil kerja yang dijangkau oleh seorang pegawai dengan tanggung jawab dalam mewujudkan tugasnya yang telah dibagikan untuknya (Mangkunegara, 2017:67). Nampak dari rendahnya tingkatan pencapaian sasaran yang

sudah ditetapkan. Pegawai yang mempunyai kinerja baik hendak membagikan dampak pergantian yang lebih baik, sehingga harapan bisa tercapai. Kebalikannya bila harapan tidak tercapai berarti kinerja pegawai belum bisa dikatakan baik.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik maka dibutuhkannya faktor kepemimpinan transformasional. Menurut Nurdin dan Rohendi dalam Ramadhani (2021) Kepemimpinan transformasional merupakan keahlian pemimpin dalam mengakomodasi kepentingan mereka serta sedemikian rupa dapat mempunyai pengaruh mendasar yang kokoh dihati pegawai yang lain. Kepemimpinan transformasional bukan hanya untuk menjangkau kemujuran tujuan, melainkan mempengaruhi pengikutnya dalam membawa perubahan-perubahan melalui pengembangan yang diwujudkan. Perkembangan yang diperoleh nantinya bakal memperkuat kepercayaan diri mereka untuk berani berubah, meski masih ada resiko bahwa mereka hendak terbawa oleh perubahan.

Selain kepemimpinan transformasional faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Nadapdap dalam Kahpi et. al., (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan antara kemauan guna mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai serta tujuan organisasi dan bersedia berusaha keras demi menggapai tujuan pada kelangsungan organisasinya. Komitmen organisasi dijalankan dengan menambah keterlibatan pegawai yang senantiasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan. Sebaiknya kala pegawai tidak memiliki kewajiban untuk berkomitmen terhadap organisasi, pegawai hendak bekerja dengan acuh serta tidak sanggup melakukan pekerjaanya. Perihal ini

akan menimbulkan pegawai meninggalkan organisasi, baik sebab kesadarannya sendiri maupun di berhentikan oleh tempat kerja.

Berikutnya faktor terakhir yang tidak kalah berarti dalam memastikan kinerja pegawai terbaik ialah budaya dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai kebenaran organisasi berbentuk keyakinan, norma dan pembelajaran orang-orang dalam organisasi yang ialah perekat dan ciri khas organisasi yang bisa dibedakan dengan organisasi lainnya (Triatna, 2015). Budaya organisasi membentuk sikap pegawai, sehingga sikap pegawai yang sudah tertanam dalam organisasi hendak jadi arahan bagi pegawai dalam berperilaku, bertindak dan berpikir sesuai nilai organisasinya. Oleh sebab itu, diperlukannya pemahaman yang jelas terhadap budaya organisasi agar bisa dikelola bersama-sama oleh pegawai.

Pertemuan wawancara awal oleh perwakilan pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kota Malang yang bernama Ibu Nunuk Sri Sunaryati mengemukakan bahwa terdapat fenomena-fenomena dalam organisasi yaitu Kepemimpinan Transformasional dipimpin oleh kepala dinas mempunyai watak tegas, membuat pegawai mengambil keputusannya sendiri dalam menuntaskan permasalahan pada pekerjaannya serta menimbulkannya kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas. Fenomena selanjutnya ialah Budaya Organisasi tidak merata karena tidak seluruh pegawai memahami pentingnya budaya organisasi, minimnya sosialisasi menyebabkan kurang terciptanya kenyamanan dikala bekerja. Komitmen organisasi telah dikatakan mulai membaik sebab seluruh pegawai pada tahun 2022 saat ini tidak ada yang mengundurkan diri dan memilih tetap tinggal untuk bekerja

pada kantor, terdapatnya target penugasan pada tiap pegawai secara menyeluruh.

Dinas sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana ialah perangkat daerah memiliki tugas menyelenggarakan kegiatan pemerintah yang berkedudukan di bawah walikota selaku kewenangan daerah kota malang. Dinas Sosial P3AP2KB Kota Malang mengharapkan kinerja pegawai yang produktif bukanlah hanya dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi yang mulai baik belum sepenuhnya mendorong kinerja pegawai yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, harus memenuhi faktor kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional diharapkan pemimpin dapat memberikan bimbingan dan memotivasi pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan telah diberikan kepada pegawai dan mampu menghadapi perubahan dimasa depan bersama-sama. Faktor lain yang tak kalah penting yaitu budaya organisasi, budaya organisasi sebagai dasar standar perilaku yang diterapkan untuk menjalin kerjasama yang baik dalam suatu organisasi dan terciptanya kenyamanan dalam bekerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan ulasan latar belakang tersebut, bahwa dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas P3AP2KB Sosial Kota Malang”**.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah deskripsi Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial P3AP2KB Kota Malang?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial P3AP2KB Kota Malang?
3. Manakah diantara Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial P3AP2KB Kota Malang.
2. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial P3AP2KB Kota Malang.
3. Untuk mengetahui mana diantara Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial P3AP2KB Kota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Digunakan untuk bahan peninjauan dan referensi khususnya untuk perluasan ilmu pengetahuan baru yang berhubungan dengan manajemen dalam peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Organisasi

Selaku masukan bagi organisasi tentang pentingnya mempertahankan dan meningkatkan peran kepemimpinan transformasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai yang tinggi.

3. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini telah dilakukan dan memberi hasil untuk menambah informasi atau sebagai rekomendasi bacaan bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan topik serupa.