

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini syarat penting untuk memahami sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus dicapai adalah meningkatkan kualitas SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Pendayagunaan sumber daya manusia yang baik dalam mengelola suatu organisasi akan menjadi penentu bagi kelangsungan hidup bagi organisasi tersebut. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Dengan demikian, arus globalisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh SDM aparatur. Oleh karena itu dibutuhkan profesionalisme tinggi yang harus dipenuhi oleh SDM aparatur terhadap substansi bidang tugas, baik secara manajerial maupun secara teknis.

Di dalam organisasi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan modal utama sebagai unsur penggerak yang berkewajiban melaksanakan tugas-tugas negara yaitu, kemasyarakatan, pembangunan dan, pemerintahan. Penting adanya seorang pemimpin dalam meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi yang berkekrativitas, mampu menciptakan hubungan rekan kerja yang baik serta, kinerja SDM yang berkualitas dalam menggerakkan roda operasional organisasi. Dalam 2 tahun terakhir, peningkatan kinerja SDM di lingkup beberapa dinas belum mampu secara optimal memenuhi target kinerja yang telah ditargetkan setiap tahunnya. Ada

beberapa faktor yang mempengaruhi bagaimana target tersebut tidak terpenuhi, antara lain: gaya kepemimpinan transformasional, hubungan rekan kerja, kreativitas, dan kinerja SDM. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan secara terus-menerus perlu meningkatkan kompetensinya.

Kepemimpinan menurut Pride, Robert, Hughes & Kapoor (2014) adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain, seorang pemimpin dapat menggunakan kekuatannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Bukti substansial menunjukkan bahwa transformasi para pemimpin nasional memengaruhi ekspresi, sikap, dan perilaku sikap bawahan (Bass 1997; Hakim dan Piccolo 2004; Liao dan Chuang 2007; Bednall et al. 2018). Bass (1955) menyatakan, pimpinan transformasional dapat merangsang pengikutnya untuk menyadari arti penting dari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab SDM, memotivasi kebutuhan tingkat tinggi SDM, membangun hubungan rekan kerja serta kepercayaan, dan menggerakkan SDM untuk melihat di luar kepentingan diri sendiri untuk kebaikan kelompok dan mencapai kinerja di luar dugaan. Dengan demikian kepemimpinan transformasional ditempatkan dalam peran penting bagi keberhasilan organisasi untuk memberikan pengaruh kepada pengikutnya dengan cara tertentu untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM yang baik.

Hubungan rekan kerja merupakan syarat penting untuk mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya semangat kerja SDM. Lingkungan kerja menuntut semua orang untuk menjalin kerjasama dengan rekan kerja dengan berbagai tipe karakter. Rekan kerja merupakan sekelompok orang yang mempunyai posisi untuk bisa saling bekerjasama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Hubungan

rekan kerja yang baik dapat dilihat dari adanya kompetisi yang sehat, saling menghormati, serta saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah dan suasana kekeluargaan yang ada di dalam organisasi. Suasana yang berhasil dibangun atas dasar kepercayaan, kesamaan nilai serta keyakinan tersebut dapat membantu SDM dalam bekerjasama dan membuatnya lebih mudah dalam upaya meningkatkan kinerja mereka (Erntmann et al, 2009).

Kreativitas SDM juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM selain kepemimpinan. Memiliki kreativitas baik individu maupun organisasi dapat memberikan pengaruh besar dalam peningkatan kinerja. Banyak bukti sekarang menunjukkan bahwa kreativitas secara substansial dapat berkontribusi dalam inovasi organisasi, efektifitas, dan kelangsungan hidup (Amabile, 1996; Nonaka, 1991). Ketika SDM menunjukkan kreativitas di tempat kerja, mereka menghasilkan ide-ide baru yang berpotensi dan bermanfaat untuk layanan atau prosedur (Shalley & Gilson, 2004). Kehadiran ide-ide kreatif ini akan meningkatkan kemungkinan bahwa para SDM lain akan melakukannya dalam menerapkan ide-ide tersebut dan mengembangkan ide-ide itu lebih lanjut, yang kemudian akan disalurkan ke individu lain dalam organisasi untuk dapat digunakan dan dikembangkan.

Lanjut terhadap kinerja SDM menurut Syamsir Torang (2014:74) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.. Kinerja SDM

merupakan pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam menjalankan visi dan misi di sebuah organisasi tersebut. Keserasian kepentingan pemerintah dengan kepentingan SDM sebagai individu dapat dilakukan melalui upaya peningkatan efektivitas pimpinan dengan SDM berdasarkan asumsi bahwa hubungan yang terjalin baik dan optimal antara seorang pemimpin dan SDM akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja SDM. Karena pemimpin mempunyai peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja SDM.

Riset gap (*research gap*) yakni Hardiyana dan Helwiyani (2013); Ridewan, dkk (2016); Profita, dkk (2017); Prasetya, dkk (2017); Ernaldiwan (2017); Ogola, *et al* (2017) dan penelitian dari Iqbal, Anwar and Haider (2015) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Berbeda dengan penelitian dari Sukarja dan Machasin (2015) Salutondok dan Soegoto (2015); serta penelitian dari Sari dan Hendro (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Selanjutnya penelitian Lee dan Tan (2012); Putra (2015) Azzahra (2016) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Berbeda dengan penelitian Sari dan Hendro (2017) yang menunjukkan bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Dari penelitian diatas masih bersifat parsial dan belum komperhensif, maka peneliti akan membahasnya lebih dalam dengan variabel yang sedikit berbeda. Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi penelitian terdahulu dan menjadikannya lebih komperhensif. Tentu sangat penting dimana setiap pemimpin mempunyai peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja SDM untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM yang baik dan hubungan rekan kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang merupakan peranan penting dalam pendayagunaan sumber daya manusia yang baik dalam mengelola suatu organisasi termasuk meningkatkan hubungan rekan kerja yang baik antar sesama SDM, sehingga judul dalam penelitian ini adalah **“Model Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Hubungan Rekan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja SDM”**

1.2 Rumusan Masalah

Berbasis fenomena gap dan research gap di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan hubungan rekan kerja terhadap kinerja SDM?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas?
2. Bagaimana pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kreativitas?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh kreativitas SDM terhadap kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas.
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kinerja kreativitas.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM.
4. Untuk mengetahui pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kinerja SDM.
5. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas SDM terhadap kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu khususnya di dalam bidang sumber daya manusia dan menjadi sumber referensi untuk peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian tentang obyek yang sama atau mungkin yang terkait dengan kepemimpinan transformasional , hubungan rekan kerja, kreativitas dan kinerja SDM.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau saran kepada para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan

membangun hubungan rekan kerja serta kreativitas di dalam organisasi agar dapat meningkatkan kinerja SDM menjadi lebih baik dan maju.