

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi perangkat daerah sebagai organisasi pemerintah merupakan organisasi pemerintahan yang berperan sangat krusial dalam melaksanakan pelayanan publik dan sebagai garda terdepan Indonesia dalam upaya mewujudkan berbagai program prioritas pembangunan yang kini sedang terguncang karena pandemic. Program pemerintah saat ini lebih difokuskan pada bagaimana memperbaiki perekonomian yang terdampak pandemic. Program ini tentunya membutuhkan dukungan dari seluruh sumberdaya manusia yang ada. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) selama pandemi banyak mendapatkan sorotan dari masyarakat dan perlu dievaluasi serta merumuskan ulang sistem manajemen ASN sesuai dengan tatanan kenormalan baru.

Pandemi memaksa para pegawai untuk mampu bekerja dirumah dengan menggunakan perantara teknologi. Teknologi memintas jarak, waktu dan biaya dalam melaksanakan pekerjaan. Terkait semakin mudahnya akses informasi, selain memiliki dampak positif juga memiliki dampak negatif seperti maraknya penipuan online dan *HOAX* atau berita bohong yang kian banyak beredar dimasyarakat dan disinyalir dapat menimbulkan keresahan dan menggiring opini publik kearah yang tidak baik. Pemerintah yang memiliki peran dan fungsi melayani melindungi dan mengayomi masyarakat perlu mengambil langkah dan

upaya mengatur dan menertibkan arus data dan informasi yang beredar di masyarakat.

Untuk menyikapi hal tersebut pemerintah menerbitkan kebijakan terkait keterbukaan informasi publik, (Undang-Undang No : 14 Tahun 2008 tentang keterbukaan informasi publik, pasal 2) yang berbunyi “setiap informasi publik bersifat terbuka dan dapat diakses setiap pengguna informasi publik”, dalam rangka melaksanakan fungsi dan urusan informasi public, Pemerintah Kota Salatiga menerbitkan Surat Keputusan Walikota Salatiga tentang Pengelola Layanan Informasi dan Dokumentasi (PLID) di lingkungan Pemerintah Kota Salatiga berdasar Surat Keputusan Walikota Salatiga nomor 042-05/61/2019.

Organisasi sangat bergantung pada sumberdaya yang dimilikinya dalam menjalankan aktivitasnya dan pegawai dipandang sebagai sumber daya utama bagi organisasi manapun (Liu & Lin, 2019). Tanpa keterlibatan pegawai, pemerintah tidak dapat mencapai tujuan dan merealisasikan strateginya menjadi kenyataan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, pemerintah harus membangun suasana internal yang kondusif untuk menciptakan kesatuan antara pimpinan, karyawan dan organisasi perangkat daerah sehingga mampu menjalankan fungsi urusan bidang sesuai dengan kewenangannya. Dalam sebuah organisasi pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap tercapainya fungsi dan tujuan organisasi (Salas-Vallina, Simone, & Fernández-Guerrero, 2020). Gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja SDM untuk menyelesaikan fungsi dan tujuan organisasi dengan baik. Salah satu model kepemimpinan yang dipercaya mampu mempengaruhi secara positif kinerja

sumber daya manusia adalah model kepemimpinan transformasional dimana model kepemimpinan ini diyakini mampu menginspirasi pegawai yang dipimpinnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi kesuksesan organisasi (Buil, Martínez, & Matute, 2019).

Selain kepemimpinan ternyata perilaku pegawai di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti keluarga (Muse & Pichler, 2011), nilai-nilai religiusitas (Oliver, 2018), tingkat pendidikan, jenis kelamin, budaya, kebangsaan, dan juga komunitas/ masyarakat (Oyemomi, Liu, Neaga, Chen, & Nakpodia, 2019). Ketika nilai-nilai religiusitas dan tujuan organisasi bertemu dalam lingkungan organisasi, maka akan sering menghasilkan dinamika yang unik. Nilai-nilai religiusitas yang terkait dengan tradisi agama tertentu sangat mempengaruhi cara pegawai dalam berpikir dan berperilaku, termasuk sikap mereka dalam membangun hubungan interpersonal dan komunikasi dalam organisasi (Salleh, 2012).

Dalam konteks kepemimpinan transformasional penelitian terdahulu menemukan beberapa faktor yang bisa berperan sebagai variabel mediator yang mempengaruhi antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja sumber daya manusia. Penelitian (Indrayanto, Burgess, Dayaram, & Noermijati, 2014) menemukan komitmen ternyata memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia, model kepemimpinan transformasional melalui manajemen sumber daya manusia menghasilkan pembelajaran dan inovasi yang berdampak pada kinerja sumber daya manusia (Para-González, Jiménez-Jiménez, & Martínez-Lorente, 2018),

kepemimpinan transformasional adalah atribut penting bagi pemimpin dalam membantu mereka mencapai tujuan organisasi , termasuk kinerja sumber daya manusia (Indrayanto *et al.*, 2014).

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja masih menyisakan kontroversi penelitian yang membuka kesempatan penelitian lebih lanjut. Penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Aqmarina & Prasetya, 2016) dan didukung oleh penelitian yang menemukan bahwa empat indikator transformational leadership tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM (Sudiantha, Armanu, & Troena, 2017). Penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa transformational leadership mampu meningkatkan kinerja SDM (Para-González *et al.*, 2018), dan hasil ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformational leadership memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja (Khan, Ali, Olya, Zulqarnain, & Khan, 2018). Gap tersebut didukung dengan saran penelitian yang menganjurkan untuk meneliti lebih lanjut terhadap peran faktor lain seperti model kepemimpinan, *knowledge sharing* dan lain-lain, peneliti ingin meneliti variable lain yang dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *kinerja sumber daya manusia*. menurut (P. B. Le & Lei, 2017)

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kinerja, sedangkan religiusitas tidak signifikan (Karim, 2017). Pengetahuan dianggap sebagai sumber daya strategis selain sumber-sumber daya lain yang dianggap

penting dalam sebuah organisasi, dan *transformational leadership* terindikasi berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing* (B. P. Le *et al.*, 2019) kemudian ditegaskan Kembali oleh (Yousef Obeidat, Bahjat Abdallah, Osama Aqqad, Akhoershiedah, & Maqableh, 2017) bahwa *knowledge sharing* berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan secara positif menengahkan hubungan antara *intelektual capital* dan kinerja organisasi, terdapat juga indikasi positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja sumber daya manusia (Yousef Obeidat *et al.*, 2017). Selain hal diatas peneliti juga menemukan fenomena kurang optimalnya kinerja ASN di Kota Salatiga sebagaimana table berikut :

Tabel 1.1 Rekap E-Kinerja ASN Periode Juni s/d November 2020

BULAN	KINERJA ASN						JUMLAH
	SANGAT KURANG	KURANG	CUKUP	BAIK	SANGAT BAIK	TAD	
JUNI	287	220	225	142	543	37	1454
JULI	44	63	289	207	815	36	1454
AGUSTUS	41	87	316	204	770	36	1454
SEPTEMBER	37	64	286	176	858	33	1454
OKTOBER	35	73	307	247	760	32	1454
NOVEMBER	31	88	321	243	738	33	1454

DATA DIOLAH DESEMBER 2020 (<https://kinerja.salatiga.go.id/pantau/>)

Seperti data yang ada pada table 1.1 pada bulan Juni s/d November 2020 masih terdapat ASN yang tidak ada data (Tidak mengisi E-Kinerja) dikarenakan ketergantungannya yang tinggi terhadap rekan kerjanya, malas mengupdate kemampuannya untuk mempelajari system E-Kinerja yang ada. Nilai kinerja cukup dari bulan Juni meningkat setiap bulannya hingga November 2020. Nilai E-Kinerja kurang dan sangat kurang masih didominasi pegawai yang sering

terlambat, kurang cakap dalam bekerja, sering meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas dan tindakan indiscipliner lainnya.

Melihat fenomena diatas peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam mengapa kinerja ASN Kota Salatiga masih sangat rendah mengingat fasilitas dan alat kerja yang ada telah memenuhi standar operasional dan prosedur yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah memberi gambaran pengaruh kepemimpinan transformasional, nilai-nilai religiusitas dan *knowledge sharing* terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah diatas peneliti mengangkat rumusan masalah “*knowledge sharing* sebagai mediasi pengaruh kepemimpinan transformasional, nilai-nilai religiusitas terhadap kinerja sumber daya manusia”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja sumber daya manusia?
- 2) Bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi *knowledge sharing*?
- 3) Bagaimana *knowledge sharing* mempengaruhi kinerja sumber daya manusia?
- 4) Bagaimana nilai-nilai religiusitas mempengaruhi *knowledge sharing*?
- 5) Bagaimana nilai-nilai religiusitas mempengaruhi *kinerja sumber daya manusia*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional, nilai-nilai religiusitas dan *knowledge sharing* terhadap kinerja sumber daya manusia sebagaimana berikut :

- 1) Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia?
- 2) Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia?
- 3) Menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja sumber daya manusia?
- 4) Menguji dan menganalisis pengaruh nilai-nilai religiusitas terhadap *knowledge sharing*?
- 5) Menguji dan menganalisis pengaruh nilai-nilai religiusitas terhadap kinerja sumber daya manusia?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat teoritis untuk berkontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, nilai-nilai religiusitas dan *knowledge sharing* terhadap kinerja sumber daya manusia, dan dapat digunakan sebagai metode alternatif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Organisasi Perangkat

Daerah (OPD) selaku pengelola informasi daerah serta dapat menjadi salah satu referensi dalam penelitian lainnya.

- 2) Manfaat praktis untuk dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi pihak terkait efektivitas kinerja sumber daya manusia di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) selaku pengelola informasi daerah dan variabel-variabel lain yang bisa menjadi penguat serta dapat digunakan praktisi terkait dalam menyusun kebijakan sebagai upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia.

