

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kabupaten Buton merupakan wilayah strategis yang diharapkan dapat memberikan peran lebih besar dalam proses pembangunan, khususnya bagi Provinsi Sulawesi Tenggara. Buton sejak lama dikenal memiliki potensi pertambangan yang cukup kaya, dan beragam. Salah satu yang terkenal adalah pertambangan aspal yang sudah banyak dirasakan manfaatnya dalam pembangunan hampir di seluruh wilayah Indonesia.

Kinerja pegawai pemerintahan Kabupaten Buton diharapkan meningkat agar Propinsi Sulawesi Tenggara mempunyai PDRB yang meningkat sehingga pembangunan, pendidikan, kesehatan, tenaga kerja menjadi semakin meningkat. Diharapkan Kabupaten Buton memberikan pengaruh secara langsung bagi pembangunan Sulawesi Tenggara dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal melalui kepemimpinan transformasional, pemberdayaan dan keterikatan kerja.

Dengan potensi-potensi tersebut, Kabupaten Buton mencanangkan visi yaitu: "mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat buton yang bermartabat." Melalui visi tersebut pemerintah daerah berusaha membangun kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat Buton yang berkeadilan, mengalokasikan dana pembangunan secara berimbang, mendistribusikan sumberdaya dan potensi daerah, penciptaan kesempatan kerja, kemudahan untuk berinvestasi di berbagai sektor dan menurunkan angka kemiskinan di Kabupaten Buton. Kesejahteraan merupakan

simbolisasi dari suatu kondisi kehidupan individu dan masyarakat yang terpenuhi kebutuhan lahir batin. Terpenuhinya hak-hak dasar masyarakat dan kemampuan untuk mengakses sumber daya serta masyarakat mampu berdaya saing. Kemakmuran adalah simbolisasi dari peningkatan kemampuan taraf hidup masyarakat untuk memenuhi kebutuhan primernya seperti, pemenuhan sandang pangan dan papan. Bermartabat merupakan simbolisasi dari kebesaran nilai yang dijunjung tinggi oleh leluhur (Martabat Kesultanan Buton).

Visi Kabupaten Buton tersebut berusaha diwujudkan dengan menjalankan sejumlah misi penting. Pertama, Meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini bertumpu pada peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, kualitas iman dan takwa kualitas ilmu pengetahuan dan teknologi. Kedua, mempercepat Pembangunan Infrastruktur. Misi ini dimaksudkan untuk mendukung percepatan pembangunan ekonomi, memudahkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat dan membuka isolasi wilayah. Ketiga, pembangunan ekonomi; yang dimaksudkan untuk menciptakan suatu sistim perekonomian masyarakat, secara berimbang dan menguntungkan dengan mengoptimalkan seluruh potensi daerah untuk mendukung pengembangan dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan dan investasi swasta. Keempat, mengembangkan budaya masyarakat yang bermartabat, yang dimaksud untuk merekatkan masyarakat Buton dalam kebersamaan dan memegang teguh

nilai-nilai budaya yang ditanamkan oleh leluhur. Kelima, reformasi birokrasi; yaitu meningkatkan pelayanan publik dan menciptakan kondisi pemerintahan yang baik (*good governance*), melalui penerapan sistem pelayanan terpadu, efektif dan efisien, mendorong aparatur agar memiliki kompetensi, profesional serta menegakkan hukum dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.

Di Kabupaten Buton pada tahun [2004](#) tercatat sebanyak 192.426 jiwa penduduk yang termasuk dalam penduduk usia kerja yang terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 94,196 jiwa atau 48,94% dan penduduk perempuan sebanyak 98.266 jiwa atau 51,06%. Jumlah penduduk yang kerja ada sebanyak 102.090 jiwa atau sebesar 88,16% dari total penduduk angkatan kerja, dapat juga dikatakan sebesar 53,04% terhadap penduduk usia kerja, sedangkan penduduk yang sedang mencari pekerjaan sebanyak 13.710 jiwa atau sebesar 11,84% dari total angkatan kerja dan 7,12% terhadap penduduk usia kerja (Sultra.bps.go.id).

Berbagai potensi yang dimiliki Kabupaten Buton akan memberikan mafaat yang maksimal bagi masyarakat dan negara apabila dalam pengelolaannya didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia digunakan dengan baik akan bermanfaat terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buton (Mansur; 2016). Demikian pula dengan usaha untuk pencapaian visi dan misi, juga sangat tergantung pada kualitas SDM Pemda Kabupaten Buton. SDM adalah faktor kunci yang akan menentukan berhasil atau tidak pembangunan suatu daerah. SDM adalah sumber daya aktif yang berperan memaksimalkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, Kabupaten Buton harus menyiapkan SDM yang berkualitas, khususnya SDM (pegawai) di lingkungan Pemerintah Daerah. Pegawai di lingkungan Pemda merupakan pihak yang memiliki peran paling penting dalam mengelola pembangunan dan sumber daya manusia, karena yang memiliki wewenang dalam pengelolaan dan mengatur berbagai kebijakan strategis daerah, baik dalam bidang pendidikan, kesehatan, kebudayaan, ekonomi maupun bidang-bidang lainnya.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi elemen penting bagi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia bukanlah



sebuah objek seperti mesin dan moda, akan tetapi sebagai subjek penggerak dan pengontrol kemana arah organisasi tersebut akan dituju. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Septyan, Musadieg, Mukzam; 2017).

Dengan adanya pegawai yang berkualitas di lingkungan Pemda Kabupaten Buton, maka kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai juga akan maksimal. Pegawai yang berkualitas adalah yang memiliki kemampuan atau kapabilitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Sejauh ini kinerja yang ditunjukkan pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Buton secara umum masih belum memuaskan. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti menunjukkan beberapa indikasi terkait dengan masih kurang memuaskannya kinerja pegawai. Indikasinya yaitu masih cukup banyaknya keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan di Pemda Kabupaten Buton. Pelayanan pegawai dinilai kurang cepat, pelayanan yang berbelit-belit, dan kurangnya rasa empati pegawai pada saat memberikan pelayanan. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai juga kurang menunjukkan kreativitas, sehingga hanya bekerja dengan cara-cara yang monoton dan kurang memiliki inisiatif untuk mencari cara kerja yang lebih efektif. Pegawai juga belum menunjukkan kerjasama yang baik dengan rekan-rekan kerjanya sehingga dalam bekerja terlihat kurang menunjukkan koordinasi antar satu dengan yang lainnya. Kedisiplinan pegawai juga terlihat masih kurang, seperti terlihat masih sering terlambat datang ke kantor, memanfaatkan waktu istirahat melebihi ketentuan, dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan. Indikasi-indikasi tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan, sehingga akan menghambat pencapaian visi dan

misi yang telah ditetapkan oleh Pemda Kabupaten Buton. Oleh karena itu, kondisi tersebut tidak boleh dibiarkan agar tidak menghambat proses pembangunan di Pemda Kabupaten Buton.

Kurang optimalnya kinerja pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Buton dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kepemimpinan, pemberdayaan dan keterikatan kerja. Kepemimpinan merupakan faktor fundamental yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku bawahan dalam menjalankan tugasnya. Dalam menjalankan fungsinya, pimpinan memberikan pengaruh terhadap bawahan untuk bisa bekerja secara baik dan membangkitkan inspirasi sehingga bawahan akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Pimpinan juga diharapkan mampu mendorong bawahan untuk mengembangkan intelektualnya, agar dapat memiliki keterampilan sesuai yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Salah satu model kepemimpinan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bawahan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dicirikan dengan usahanya dalam memimpin dengan cara menanamkan idealisme, memberikan inspirasi, melakukan stimulasi intelektual, dan memberikan konsiderasi secara individual. Karakter seorang pemimpin seperti itu diyakini akan dapat membangkitkan semangat kerja dan kepercayaan bawahan sehingga lebih lanjut akan meningkatkan kinerja bawahan.

Pemberdayaan juga penting sebagai faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja. Pemberdayaan merupakan usaha untuk memberikan kekuatan kepada individu agar dapat mengaktualisasikan potensi yang dimiliki dengan semaksimal mungkin. Dengan kondisi yang demikian, maka individu akan dapat mengembangkan dirinya dengan baik dan sebagai timbal baliknya, maka individu diharapkan melakukan tindakan-tindakan positif untuk kemajuan

organisasi. Dengan adanya usaha pemberdayaan yang baik, maka akan menumbuhkan kreativitas dalam diri individu, sehingga lebih lanjut akan memberikan dampak terhadap hasil kerja yang lebih baik. Sementara jika pegawai tidak memperoleh pemberdayaan yang cukup, pegawai akan kehilangan kesempatan untuk sembuh dan terhambat kreativitasnya, sehingga akan menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja dengan hasil yang maksimal.

Selanjutnya terkait dengan faktor keterikatan kerja, maka faktor ini sangat dibutuhkan dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang kuat, akan mengerjakan tugasnya dengan antusias dan memiliki komitmen yang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adanya keterikatan yang kuat dalam diri individu juga akan memberikan bangga dan loyalitas, sehingga pegawai rela melakukan usaha terbaiknya untuk keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemajuan organisasi. Sebaliknya bagi pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang rendah, akan kehilangan energi dalam melaksanakan pekerjaannya, karena tidak memiliki antusias dan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai dengan keterikatan kerja yang rendah juga tidak kebanggaan dan loyalitas terhadap pegawai, sehingga tidak akan memiliki usaha untuk ikut memajukan organisasi.

Selain ketiga faktor di atas, sebenarnya masih ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor dimaksud seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, supervisi, efikasi diri, stres kerja, komitmen organisasi, dan *teamwork*. Dengan demikian banyak usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi, sehingga dibutuhkan identifikasi yang tepat untuk mendapatkan skala prioritas terkait faktor-faktor apa yang perlu mendapatkan prioritas untuk perbaikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penyusunan proposal perlu dilanjutkan untuk melakukan kajian tentang: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan, dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Buton.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah di atas, bahwa ada sejumlah permasalahan terkait dengan kinerja pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Buton. Kinerja pegawai secara umum kurang memuaskan dengan indikasi (1) masih cukup banyak keluhan masyarakat kualitas pelayanan pegawai di Pemda Kabupaten Buton, pelayanan dinilai kurang cepat, berbelit-belit, dan kurangnya rasa empati pegawai, (2) kurangnya kreativitas pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga pegawai bekerja dengan cara-cara yang monoton dan kurang memiliki inisiatif untuk mencari cara kerja yang lebih efektif, (3) pegawai belum menunjukkan kerjasama yang baik dengan rekan-rekan kerjanya sehingga dalam bekerja terlihat kurang menunjukkan koordinasi antar satu dengan yang lainnya, (4) kedisiplinan pegawai masih kurang yang ditunjukkan sering terlambat datang ke kantor, memanfaatkan waktu istirahat melebihi ketentuan, dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya permasalahan yang terjadi sebagaimana telah disebutkan dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka penelitian dibatasi oleh pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Buton. Sasaran pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada pemerintahan



daerah Kabupaten Buton dengan waktu penelitian dimulai Oktober 2016 sampai dengan Juni 2017.

#### D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

10. Apakah ada pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).
11. Apakah ada pengaruh langsung Pemberdayaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
12. Apakah ada pengaruh Langsung Keterikatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
13. Apakah ada pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Pemberdayaan (X2).
14. Apakah ada pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Keterikatan Kerja (X3).
15. Apakah ada pengaruh langsung Pemberdayaan (X2) terhadap Keterikatan Kerja (X3).
16. Apakah ada pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Keterikatan Kerja (X3)
17. Apakah ada pengaruh tidak langsung Pemberdayaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Keterikatan Kerja (X3)
18. Apakah ada pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pemberdayaan (X2) dan Keterikatan Kerja (X3)



## E. Kebaruan Penelitian

Penelitian yang dilakukan Thamrin (2012) dilakukan pada perusahaan pengiriman di Jakarta dengan sampel sebanyak 105 orang. Penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan SEM. Penelitian yang dilakukan Meyerson dan Dewettinck (2012) dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi. Sampel penelitian sebanyak 226 karyawan, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan uji beda dengan statistik Wilcoxon dan regresi. Penelitian Chen dan Kao (2013) mengungkap pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja. Sampelnya adalah pembantu penerbang pada industri penerbangan di Taiwan sebanyak 305 orang. Penelitian yang dilakukan Salanova *et al.*, (2011) antara lain bertujuan untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja. Sampel penelitian adalah para perawat di sejumlah rumah sakit besar di Portugis dengan jumlah sampel sebanyak 280 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert dan analisis data menggunakan SEM. Penelitian yang dilakukan Wang dan Liu (2015) antara lain bertujuan untuk menguji pengaruh pemberdayaan terhadap keterikatan kerja. Sampel penelitiannya adalah 300 perawat di klinik kelas satu pada rumah sakit di Tianjin, China. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert dan analisis data menggunakan SEM. Penelitian yang dilakukan Jha antara lain bertujuan untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan. Penelitiannya dilakukan terhadap para 180 eksekutif dan 130 manajer perusahaan teknologi informasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert dan analisis data menggunakan SEM.

Kebaruan dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung beberapa variabel penelitian yang disatukan dan belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Variabel kepemimpinan transformasional, variabel pemberdayaan, variabel keterikatan kerja dan variabel kinerja pegawai menjadi satu kesatuan penelitian yang akan dilakukan untuk diketahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Populasi dan sampel dalam penelitian yang dilakukan adalah pegawai pada kabupaten buton juga belum pernah dilakukan penelitian.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis maupun praktis sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoretis, penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk memperkaya studi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama menyangkut masalah kinerja yang dilihat berdasarkan faktor kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan keterikatan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya ada kaitannya dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan penelitian ini bagi pemegang kebijakan (termasuk di dalamnya Gubernur atau Walikota) adalah untuk menentukan arah kebijakan, kepemimpinan, pemberdayaan dan keterikatan kerja bagi pegawai di lingkungan kabupaten Buton dalam melayani masyarakat sehingga pegawai

dapat bekerja secara optimal dengan hasil yang maksimal. Kegunaan bagi pegawai pemerintahan daerah Kabupaten buton adalah dapat mengembangkan kinerja dengan memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat kabupaten Buton sehingga dapat berkontribusi dalam proses pembangunan khususnya di Propinsi Sulawesi Tenggara. Kegunaan bagi masyarakat kabupaten Buton adalah mendapatkan pelayanan yang baik dari pemerintah daerah sehingga dalam pengurusan segala kepentingan berjalan dengan baik, tepat waktu. Masyarakat Buton merasakan dampak dan manfaat perkembangan dan kemajuan pembangunan daerah.

