

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumberdaya manusia merupakan ruh atau jiwanya organisasi, organisasi bisnis/non-bisnis tanpa adanya manusia didalamnya tidak akan berjalan, begitu pentingnya manajemen sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi maka setiap organisasi pasti memiliki bagian manajemen sumberdaya manusia (MSDM), didalam sebuah organisasi ada seorang yang berperan penting di dalamnya yaitu pemimpin. Pemimpin sebagai motor penggerak organisasi sudah tentu harus dapat mendorong perubahan yang lebih baik dalam organisasinya, melalui peran, tugas dan fungsi yang menjadi tugas pokok seorang pemimpin maka kepemimpinan bisa terlaksana secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan bersama organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan diantaranya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin dan kesiapan serta kematangan bawahan dalam menjalankan arahan dan instruksi pemimpin.

Kepemimpinan merupakan topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi, peran kepemimpinan sangat setrategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Kepemimpinan efektif merupakan

kepemimpinan dimana seorang pemimpin mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu, setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan, kemampuan dan keahlian yang berbeda atau bersyarat. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut, dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggungjawab dengan tepat, sehingga pelaksanaan kepemimpinan sedapat mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih efektif. Maka dari itu gaya kepemimpinan yang efektif kebijakan tepat sasaran sesuai dengan fungsi dan keahlian dibidangnya menghantarkan tercapainya tujuan yang telah direncanakan bersama.

Berdasarkan informasi yang didapat, model gaya kepemimpinan Kepala BKD Surabaya menunjukkan perilaku *telling*, perilaku *selling*, perilaku *participating* dan perilaku *delegating* dimana keempat perilaku tersebut terdapat dalam gaya kepemimpinan situasional contingensi yaitu teori kepemimpinan Hersy & Blanchard.

Menurut Wahyono (2005:112) Model kepemimpinan situasional contingensi Harsey-Blanchard ini menarik perhatian karena merekomendasikan tipe kepemimpinan dinamis dan fleksibel. Motivasi, kemampuan dan pengalaman karyawan harus terus menerus dinilai untuk menentukan kombinasi gaya mana yang paling memadai dengan kondisi yang berubah-ubah. Jadi keefektifan kepemimpinan dipengaruhi oleh kematangan bawahan jika terjadi kesesuaian antara gaya kepemimpinan yang dipraktikkan pemimpin dengan kondisi kematangan karyawan. Bila terjadi ketidaksesuaian maka pemimpin harus merubah gayanya dan menyesuaikan dengan gaya yang cocok dengan kematangan bawahan

Teknologi informasi yang berkembang dengan pesat bagi pemerintah kota Surabaya khususnya Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) yang membidangi MSDM bisa menjadi peluang yang sangat luar biasa bila BKD Pemkot Surabaya bisa memanfaatkan teknologi informasi dengan efektif dan sebaliknya akan menjadi ancaman bila tidak dapat memanfaatkannya. Manajemen sumberdaya manusia merupakan motor penggerak organisasi, dalam hal ini BKD adalah yang membidangi MSDM di pemerintahan kota Surabaya, alasan yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian di BKD kota Surabaya adalah peneliti disarankan dari Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbanglinmas) karena disesuaikan dengan bidang ilmu yang didalami, peneliti juga sudah mendapatkan ijin penelitian di tempat tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah gaya kepemimpinan situasional kontingensi Kepala BKD pemerintah kota Surabaya yang sesuai dengan disiplin ilmu peneliti yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situsional Contingensi Kepala BKD kota Surabaya Terhadap Kinerja Pegawai*".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan *situasional contingency* kepala BKD kota Surabaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

2. Gaya kepemimpinan *situasional contingency* manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan *situasional contingency* kepala BKD kota Surabaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan *situasional contingency* mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pengembangan ilmu, diharapkan bisa memberikan sumbangan yang berarti dalam perkembangan ilmu pengetahuan bagi ilmu manajemen terutama manajemen sumberdaya manusia yaitu, peran kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia dan menjadi sumber referensi bagi peneliti yang ingin meneliti kasus yang sama.
2. Bagi pemerintah kota, diharapkan bisa menjadi acuan dan motivasi kedepan pada Badan Kepegawaian dan Diklat untuk menjadi lebih baik dalam pelaksanaan MSDM pemerintah kota Surabaya kedepan.
3. Bagi peneliti sendiri, diharapkan semoga bisa menjadi tambahan ilmu dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan di dalam organisasi pemerintah kota Surabaya sebagai bentuk apresiasi ilmu manajemen terutama peran pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia dalam menerapkan

kepemimpinan dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien sesuai dengan visi, misi dan tujuan bersama organisasi pemerintah kota Surabaya.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan proposal skripsi ini terdiri dari tiga bab sebagai berikut:

Bab I, yaitu pendahuluan yang membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi yang diangkat peneliti.

Bab II, yaitu Tinjauan Pustaka yang membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konsep dan hipotesis.

Bab III, yaitu Metode Penelitian yang membahas tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasi variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data dan analisa data.

Bab IV, yaitu Hasil Penelitian dan Pembahasan yang membahas tentang gambarran umum obyek/subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V, yaitu Penutup yang membahas tentang simpulan dan saran hasil penelitian.