

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman yang semakin maju yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan perkembangan di berbagai bidang, setiap perusahaan di Indonesia dihadapkan pada kebutuhan untuk melakukan transformasi baru guna mengikuti perkembangan zaman. Globalisasi, teknologi, dan perubahan yang berkelanjutan telah mempengaruhi lanskap bisnis, dimana sekarang sangat bergantung pada teknologi. Salah satu aset terpenting dalam organisasi yang berperan vital dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, SDM dituntut untuk memiliki keunggulan dan profesionalisme dalam bekerja demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia, agar dapat bersaing dalam era globalisasi yang semakin ketat.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting pada suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan atau organisasi pasti memiliki visi, misi, dan tujuan yang akan dicapai dan peranan dari adanya sumber daya manusia sangatlah penting pada suatu organisasi atau perusahaan untuk berupaya mencapai beberapa hal tersebut. Menurut (Nofritar & Mahmudin, 2023) melaporkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset sentral yang harus ditingkatkan dan dioptimalkan kinerjanya karena bagus tidaknya sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai seperti visi, misi, dan tujuan. Oleh karena itu peningkatan sumber daya manusia secara baik dan benar sangat diperlukan guna terwujudnya visi, misi, target, maupun tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Suatu organisasi memiliki tujuan tersendiri dalam berorganisasi yang memiliki keterikatan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai aset yang harus memiliki output atau hasil. Organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan bila sumber daya manusia diperhatikan karena kehadiran dari sumber daya manusia adalah yang membuat, merancang, dan menjalankan roda organisasi tersebut. Apabila sumber daya manusia tidak jalan maka dapat dipastikan organisasi tersebut juga tidak akan berjalan sehingga visi, misi, dan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya tidak akan terwujud. Sumber daya manusia sangatlah penting kehadirannya karena yang menciptakan, membuat, dan menjalankan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Maka dari itu kinerja dari sumber daya manusia sangat diperlukan melalui usaha dan kreativitasnya dalam menjalankan roda organisasi sehingga organisasi akan menghasilkan output yang berkualitas dan bernilai jual tinggi (Suryani et al., 2023).

Menurut (Iskarim, 2017), kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam konteks organisasi, karena dapat menjadi penentu keberhasilan suatu entitas. Kinerja bukan hanya sekadar parameter sukses bagi individu, tetapi juga menjadi alat ukur kemajuan untuk keseluruhan organisasi. Dalam perspektif organisasional, kontribusi kinerja dari seluruh anggota merupakan indikator sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai. Keberhasilan tujuan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada efektivitas kinerja staf. Hambatan muncul ketika kinerja karyawan tidak efektif, yang berarti mereka tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini dapat menjadi penghambat utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja, pada dasarnya, dapat diartikan sebagai hasil

dari upaya kerja pegawai, yang dapat diukur secara kuantitatif. Seorang pegawai meraih tingkat kepuasan tertentu ketika berhasil menyelesaikan tugasnya dan mendapatkan pengakuan atas prestasinya dari perusahaan. Prestasi yang baik dicapai jika kualitas kerja memenuhi standar atau bahkan melampaui harapan. Oleh karena itu, kinerja yang memuaskan diharapkan tidak hanya oleh perusahaan sebagai pemberi tugas, tetapi juga oleh karyawan itu sendiri.

Menurut (Hasibuan, 2015) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan melalui beberapa kebijakan yang dapat diterapkan dengan beberapa pertimbangan dan kesepakatan. Faktor yang harus dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kemampuan dari karyawan yang tidak hanya tentang pengetahuan dan keterampilan saja namun kemauan dari sumber daya manusia untuk terus berkembang dan bersaing untuk meningkatkan kinerjanya masing – masing (Setyo Widodo et al., 2022). Dalam konteks pekerjaan, karyawan menghasilkan sesuatu yang dikenal sebagai kinerja. Kinerja merujuk pada pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan atau kelompok karyawan selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Menurut (Rivai, 2020) kepemimpinan (*leadership*) merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan arahan kepada seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perubahan yang membawa organisasi ke arah yang lebih maju (Asbari et al., 2020). Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi bawahannya agar dapat menerima dan melaksanakan perubahan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bergerak menuju arah baru yang diinginkan. Mereka dapat menggerakkan organisasi dengan cara membawa perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang lebih besar dan lebih maju. Pemimpin transformasional memiliki visi, misi, dan tujuan yang besar, yang menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mereka mampu menciptakan ikatan emosional dan kepercayaan yang kuat dengan pengikutnya, memotivasi mereka untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama. Dengan memanfaatkan kepemimpinan transformasional, organisasi dapat mengatasi tantangan, beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Marnita Silaban & Marakali Siregar, 2023) yang membahas tentang “Pengaruh Dari Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Horti Jaya Lestari Cabang Dokan”, dimana gaya kepemimpinan transformasional ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada kasus lain mengungkapkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional sangat signifikan. Hal ini dibuktikan bahwa jika semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional, maka tingkat kinerja karyawan atau bawahan akan semakin efektif juga (Jufrizen & Lubis, 2020). Fenomena Kepemimpinan transformasional di Badan Pusat Statistik (BPS) Bondowoso dipengaruhi oleh

adanya pemberian motivasi dan perhatian kepada karyawan secara individu oleh pimpinan yang memiliki karisma dan stimulasi intelektual kepada para karyawannya.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. (Kasmir, 2016). Fokus pelatihan terdiri dari pengembangan keahlian dan kemampuan karyawan agar mereka mampu mencapai tingkat keterampilan tertentu yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka. Program pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting bagi karyawan yang mengikutinya. Pelatihan dianggap penting karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari apa yang diperlukan dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dan telah menguasai keterampilan tersebut dengan baik, mereka akan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan efektif. Pelatihan sangat berkaitan erat dengan karyawan baik ketika karyawan mengikuti program tersebut, mereka akan memperoleh keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak mengikuti program serupa (Baiti et al., 2021). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan et al., 2021) yang membahas tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, didapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik dan signifikan pelaksanaan pelatihan, semakin baik pula kinerja karyawan. Semakin tinggi dan intens pelatihan yang diterima oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan memiliki tren yang baik juga (Adzyansyah et al., 2023). sedangkan fenomena terkait Pelatihan yang ada di Badan Pusat Statistik (BPS) Bondowoso yaitu sering diadakannya seminar pelatihan kepada para karyawan pada setiap event Badan Pusat Statistik (BPS) Bondowoso yang tentunya akan mempermudah dan memberikan wawasan terkait pekerjaan yang akan atau telah dilakukan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya pemberian *reward*. *Reward* merupakan bentuk penghargaan, hadiah, atau imbalan yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian atau perilaku yang diinginkan (Gunawan et al., 2023). Perusahaan memberikan *reward* sebagai cara untuk memberikan pengakuan secara publik dan mendorong tim lainnya. Dalam konteks manajemen, *reward* merupakan salah satu instrumen untuk meningkatkan motivasi para pegawai. Selain sebagai motivasi, *reward* juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Dalam mencapai kualitas kinerja karyawan yang baik, terdapat beberapa faktor yang mungkin memengaruhi di dalam organisasi. Salah satu faktor tersebut adalah pemberian *reward* kepada karyawan perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dari waktu ke waktu. Namun, pemberian *reward* harus dilakukan oleh perusahaan dengan cara yang layak dan adil terhadap semua karyawan. Perusahaan tidak boleh memberikan *reward* berdasarkan preferensi pribadi atau subjektivitas. Pemberian *reward* yang tidak adil dapat menciptakan rasa kecemburuan di antara karyawan dan mengakibatkan hubungan kerja yang negatif, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2023) yang membahas tentang “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bintang Toedjoe Cikarang”, yang dimana memiliki pengaruh yang sangat signifikan.

Pemberian *reward* yang baik dan adil akan memberikan dampak positif yang dapat meningkatkan semangat untuk mencapai kinerja terbaik dari masing – masing karyawan. Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Bondowoso terdapat fenomena berupa pemberian *Reward* di Badan Pusat Statistik (BPS) Bondowoso kepada para karyawan yaitu dengan pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi dan memiliki potensi dalam meningkatkan hasil kerja instansi.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan sebuah lembaga pemerintah non-departemen yang memiliki tanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bondowoso ini terletak di Jl. Santawi, Nangkaan Timur, Nangkaan, Kec. Bondowoso, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur 68215. Sebelumnya, BPS dikenal sebagai Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Pengganti kedua undang-undang tersebut adalah Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan undang-undang ini, secara resmi nama Biro Pusat Statistik diubah menjadi Badan Pusat Statistik. Berdasarkan fenomena yang ada di BPS Kabupaten Bondowoso bahwa capaian kinerja yang ditunjukkan dalam beberapa aspek cenderung mencapai target walaupun beberapa masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Dapat dilihat pada gambar dibawah bahwa dari hasil kinerja yang ditunjukkan, capaian kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Bondowoso belum menunjukkan capaian hasil yang melampaui target secara signifikan.

Tabel 1.1
Laporan kinerja BPS Bondowoso Tahun 2021-2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target			Realisasi Capaian		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
			%	%	%	%	%	%
1	Meningkatkan pemanfaatan data statistik yang berkualitas	Persentase Penggunaan Data Yang Menggunakan Data BPS Sebagai Dasar Perencanaan, Monitoring Dan Evaluasi Pembangunan (%)	80	100	100	100	100	100
2	Meningkatkan pemanfaatan data statistik yang berkualitas	Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi (%)	33	100	100	33,3	100	100
3	Penguatan Komitmen K/L/D/I terhadap SSN	Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik (%)	100	24	26,7	100	28	33,3

4	Penguatan Komitmen K/L/D/I terhadap SSN	Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang meta data sektoral sesuai standar (%)	100	56	60	100	60	70
5	Penguatan Statistik Sektoral K/L/D/I	Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mendapatkan pembinaan statistik (%)	50	92	90	50	100	96,7
6	SDM statistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan	Hasil penilaian implementasi SAKIP	60	65	69	61,9	69,9	72,7
7	SDM statistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan	Persentase kepuasan penggunaan data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS (%)	85	93	93	92,2	100	100

Sumber: BPS Kabupaten Bondowoso, 2024

Dari tabel laporan kinerja BPS Bondowoso dari tahun 2021 – 2023 terjadi tren kenaikan atau pencapaian dari target yang telah ditetapkan bahkan dapat melampaui dari target, seperti presentase penggunaan data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan. Dapat dilihat bahwa untuk target di tahun 2021, 2022, 2023 secara berurutan sebesar 80%, 100%, 100%. Secara realisasi yang tercapai dari kinerja karyawan secara berurutan 100%, 100%, dan 100% yang artinya capaian kinerja yang ditunjukkan sudah sangat baik. Namun perlu diperhatikan bahwa ditahun 2021 terjadi lonjakan kinerja, dimana capaian kinerja pegawai melampaui target 20%, namun ditahun berikutnya yaitu 2022 dan 2023 tidak mampu melampaui dari target yang telah diberikan. Cukup diposisi target tersebut yakni 100% dan 100%. Hal ini yang perlu menjadi evaluasi apakah ada faktor – faktor yang menghambat kinerja dari karyawan BPS Bondowoso.

Berdasarkan rujukan pada penelitian sebelumnya dan dengan teori yang ada maka peneliti mengambil judul ini karena tertarik untuk melakukan penelitian dan pengujian terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan dan *reward* terhadap kinerja pegawai yang di mana penelitian ini bisa diharapkan untuk menjadi pedoman perusahaan agar karyawan meningkatkan kualitas dirinya, menjadi pimpinan yang bertransformasi untuk maju, meningkatkan kualitas karyawan, dan meningkatkan loyalitas serta semangat karyawan terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerja. Pengambilan judul berdasarkan fenomena kajian teoritis dan empiris maka, peneliti mengambil judul “**Pengaruh Kepemimpinan**

Transformasional, Pelatihan, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di BPS Bondowoso”.

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari penjelasan diatas dapat dilihat pentingnya kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian sebelumnya menyatakan hasil yang tidak konsisten. Dalam menganalisa faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilihat dari dalam individu karyawan tersebut, faktor yang akan dikaji pada penelitian ini adalah tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja karyawan di lingkup perusahaan atau instansi. Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPS Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah pelaksanaan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPS Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja positif dan signifikan karyawan di BPS Kabupaten Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di BPS Kabupaten Bondowoso
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BPS Kabupaten Bondowoso
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di BPS Kabupaten Bondowoso

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, menambah ilmu dan wawasan sebagai bekal yang didapatkan selama menempuh pendidikan di bangku kuliah dan juga sebagai pegangan untuk menganalisa suatu masalah yang ada pada perusahaan atau instansi khususnya masalah kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pemberian *reward* di instansi atau perusahaan.
2. Bagi Instansi, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan mengenai kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pemberian *reward* untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bondowoso.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya, hasil hari penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan dan pengetahuan serta informasi yang berguna untuk penelitian selanjutnya.