

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan Kabupaten Ngawi merupakan sebuah organisasi publik yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sebagai entitas pemerintahan daerah, Kabupaten Ngawi bertanggung jawab dalam mengelola berbagai aspek kehidupan masyarakat, mulai dari administrasi kependudukan, pembangunan infrastruktur, hingga peningkatan kesejahteraan sosial. Organisasi ini berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta menjamin pelayanan yang merata dan berkualitas bagi masyarakat (Sinaga dkk., 2021).

Sebagai organisasi publik, Pemerintahan Kabupaten Ngawi memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi swasta. Dalam organisasi publik, tujuan utama bukanlah mencari keuntungan, melainkan memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintah (Suryani dkk., 2019). Sistem dan kebijakan yang diterapkan dalam pengelolaan SDM di sektor publik memengaruhi berbagai aspek pekerjaan pegawai, termasuk fleksibilitas kerja, jenjang karier, serta tingkat motivasi dalam bekerja (Raharjanto, 2019).

Disparpora (Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga), Satpol PP (Satuan Polisi Pamong Praja), serta Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Ngawi memiliki target besar dalam menjalankan program-programnya agar selaras dengan kebijakan. Para karyawan yang memiliki semangat kerja menyambut program dengan antusias dan berkomitmen melaksanakannya, seperti aktif dalam rapat koordinasi, menyusun perencanaan, serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Namun, meskipun semangat kerja tinggi, hasil yang dicapai belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan, seperti rendahnya tingkat partisipasi masyarakat dalam program kepemudaan atau keterlambatan dalam pelaksanaan kegiatan. Setelah ditelusuri, ternyata karyawan menghadapi berbagai kendala yang menghambat penyelesaian pekerjaan tepat waktu, seperti kurangnya koordinasi, tumpang tindih tugas, dan keterbatasan sumber daya. Kendala ini muncul karena para pemimpin belum mampu memberikan arahan yang jelas serta solusi yang efektif.

Sebagai elemen utama dalam pemerintahan daerah, pegawai di Kabupaten Ngawi memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsi pemerintahan. Mereka bertanggung jawab atas berbagai pekerjaan administratif, penyelenggaraan pelayanan publik, serta pelaksanaan program-program pembangunan daerah (Aryani, 2019). Fungsi tersebut dapat dicapai dengan adanya semangat kerja yang baik dari pegawai. Menurut Assagaf & Dotulong (2015) semangat kerja dan produktivitas merupakan dua hal penting yang saling berkaitan. Apabila semangat kerja baik maka akan bertambah produktivitas. Jika semangat kerja rendah maka berdampak pada produktivitas

semakin menurun. Penurunan produktivitas dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja perusahaan dan berpotensi menyebabkan kemunduran (Saragih & Wahyuni, 2019).

Panggabean (2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada semangat kerja seperti gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, serta membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif (Nardo dkk., 2018). Dengan pendekatan ini, pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ngawi dapat merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam pelayanan publik.

Sebuah teori mengemukakan bahwa pemimpin transformasional yang dapat melakukan perubahan dalam visi dan misi maupun budaya organisasi dengan mempengaruhi secara positif kepada anggotanya dalam membuat perubahan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja organisasi (Saimun, 2020). Luthans (2006) dan Yukl (2010) bahwa prinsip gaya kepemimpinan transformasional yaitu memotivasi bawahan agar berbuat lebih baik sehingga kepercayaan diri atau rasa percaya diri pegawai dapat meningkat.

Penelitian Priatna & Ferdiansyah (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang besar terhadap semangat kerja

pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 75,16% yang menunjukkan naik turunnya semangat kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, selebihnya 24,84% dipengaruhi faktor lain.

Instansi pemerintahan yang mengharuskan pegawainya untuk memiliki semangat kerja yang tinggi adalah pegawai Disparpora (Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga), Satpol PP (Satuan Polisi Pamong Praja), serta Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Ngawi. Pegawai di Disparpora Kabupaten Ngawi memiliki potensi luar biasa untuk menggerakkan sektor pariwisata, pemuda, dan olahraga ke arah yang lebih baik. Berdasarkan Undang-Undang No. 3 tahun 2005, tugas pokok dan fungsi Disparpora mencakup pengembangan dan pembinaan olahraga pendidikan, kelembagaan, sumber daya olahraga, rekreasi dan prestasi. Selain itu, pemerintah daerah harus memperhatikan penyediaan fasilitas olahraga yang memadai (Womsiwor & Sutirta, 2020).

Sementara itu, Satpol PP Kabupaten Ngawi menuntut semangat kerja yang tinggi agar dapat mencapai keamanan dan kenyamanan masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Satpol PP dibentuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi yang mencakup penegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketenteraman, ketertiban umum, serta melindungi masyarakat (Ritonga & Batubara, 2021).

Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Ngawi bertugas menjalankan urusan pemerintahan daerah sesuai dengan asas otonomi serta membantu tugas

yang berkaitan dengan bidang perikanan dan peternakan. Tugas dinas ini juga mencakup tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Ngawi bertugas merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan fungsi pemerintahan, serta memberikan pelayanan publik dan pembinaan atas pelaksanaan tugas, pengawasan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas, serta melaksanakan tugas tambahan sesuai arahan Bupati (Ngawikab, 2022).

Penelitian Priatna & Ferdiansyah (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang besar terhadap semangat kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 75,16% yang menunjukkan naik turunnya semangat kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, selebihnya 24,84% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil dari kedua penelitian tersebut, peneliti berpendapat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai dalam lingkup pemerintahan. Pimpinan yang dapat memberikan instruksi yang jelas, menginspirasi, dan menggerakkan pegawai untuk terlibat dalam mencapai visi atau tujuan yang dapat mewujudkan lingkungan kerja disiplin dan membangkitkan semangat kerja tinggi.

Tuntutan yang tinggi bagi pegawai dalam melayani masyarakat menuntut semangat kerja yang optimal. Semangat kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja dinas-dinas seperti Disparpora, Satpol PP, serta Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Ngawi, yang berperan dalam

pengembangan sektor pariwisata, olahraga, dan keamanan. Kepemimpinan transformasional telah terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, namun efektivitasnya dalam lingkungan pemerintahan masih menunjukkan hasil yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memahami sejauh mana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan guna mendorong semangat kerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru terkait hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja pegawai serta dapat memberikan panduan yang dapat diterapkan Disparpora, Satpol PP, serta Dinas Perikanan dan Peteranakan Kabupaten Ngawi dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat dalam proses menciptakan suasana kerja yang bersemangat dan produktif. Selain itu, sejauh ini belum ada penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja Disparpora, Satpol PP, serta Dinas Perikanan dan Peteranakan Kabupaten Ngawi. Penelitian ini juga mengkaji pendekatan yang tepat untuk meningkatkan lingkungan atau suasana perkantoran yang berpengaruh positif pada semangat kerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja pegawai Disparpora, Satpol PP, serta Dinas Perikanan dan Peteranakan Kabupaten Ngawi?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan semangat kerja pegawai Disparpora, Satpol PP, serta Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Ngawi?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dan semangat kerja khususnya di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi, memberikan pemahaman tentang faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi semangat kerja. Pemimpin dan manajer dapat mengembangkan praktik kepemimpinan yang lebih efektif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang kepemimpinan dan motivasi kerja di instansi yang berkaitan dengan pariwisata dan olahraga, menjadi landasan untuk penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor tersebut. Peneliti selanjutnya dapat melihat lebih dalam tentang efek dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan semangat kerja, serta faktor-faktor

lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan berharga bagi Disparpora, Satpol PP, serta Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Ngawi, dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi informasi untuk membuat kebijakan untuk menyusun program-program pengembangan SDM, menjadi sumber informasi bagi organisasi bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif bagi pegawai.