

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemilihan umum adalah metode dimana seorang individu dipilih untuk dewan. Pemilihan bersama ini diadakan dengan tujuan membuat negara berdasarkan hukum, dengan pelopor dipilih dengan bagian terbesar. Keputusan adalah bidang di mana posisi dalam pemerintahan ditantang melalui strategi pemungutan suara berdasarkan kriteria. Keputusan dapat dianggap sebagai upaya individu untuk memilih perintis atau otoritas pemerintah, dan juga dapat dianggap sebagai hak rakyat untuk memilih individu untuk berbicara dengan individu dalam keputusan untuk kantor pemerintah (Sarbain, 2015:107). Para penyelenggara keputusan, termasuk Badan Pengawas Keputusan atau Bawaslu, wajib melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Pemilihan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan standar yang terkoordinasi, terbuka, bebas, privat, wajar, dan adil. Badan Pengawas Pemilihan Pasuruan adalah organisasi yang mengawasi dan mengarahkan setiap Badan Pengawas Pemilihan Pasuruan (PANWASCAM) Bawaslu. Mengontrol pelaksanaan tahapan keputusan, menerima pengaduan dan menangani pelanggaran peraturan, pelanggaran pemilu dan kode etik adalah yang paling dikuasai pengurus BAWASLU Pasuruan. Berdasarkan Pasal 1(10) Pengawasan Kampanye Bawaslu No 8 Tahun 2018, substansinya sebagai berikut:

Badan Pengawas Pemilihan yang selanjutnya disingkat Bawaslu adalah lembaga yang mengarahkan pelaksanaan keputusan yang menyelenggarakan pelaksanaan kampanye di semua publik pemilih Republik Indonesia. berdasarkan Undang-Undang tentang Keputusan Parlemen. Alasan Pemilihan parlementer adalah memilih individu yang berbicara kepada individu dan lokal dan membentuk pemerintahan mayoritas, pemerintahan yang solid dan ekonomis untuk mewujudkan tujuan nasional yang dipuja dalam Struktur Republik Komunis Vietnam Republik Indonesia (1945). Salah satu bagian yang dapat dimanfaatkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Otoritas adalah kapasitas untuk memengaruhi kelompok untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Robbins, 2017:249). Peran pemimpin itu sendiri tercermin dalam cara dia mengarahkan organisasi, mengusulkan solusi, dan memecahkan masalah. Gaya kepemimpinan yang dikatakan mampu membawa perubahan dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional efektif dalam merencanakan dan mempersiapkan perubahan. Oleh karena itu, institusi diberikan peringkat berikut. Penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan melalui tinjauan rutin dan insentif yang sesuai untuk perubahan yang direncanakan. Metode pemilihan desain jenis ini dikenal dengan metode hati dan pikiran dan merupakan upaya kolektif untuk mengubah sikap, nilai, dan keyakinan seluruh Pegawai. Dengan pendekatan standar ini, manajer melibatkan Pegawai untuk mengembangkan dan mengimplementasikan visi

bersama (Novitasari, 2020). *Intellectual Capital* adalah proses menciptakan nilai melalui penerapan pengetahuan dan informasi di tempat kerja. *Intellectual Capital* tidak sama dengan kekayaan biasa karena Intellectual Capital tidak relevan (Marr dan Schiuma Cecilya Gunawan dan Yuliawati Tan, 2013:3). Peran IC sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai dan kinerja organisasi dalam jangka panjang karena IC memungkinkan organisasi berfungsi sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi dan juga berperan sebagai alat evaluasi kinerja Pegawai untuk menciptakan Pegawai yang memenuhi kebutuhan dari organisasi di masa depan.

Salah satu pendekatan untuk menilai dan mengukur aset tidak berwujud adalah *Intellectual Capital*. Modal manusia, modal struktural, dan modal pelanggan belum banyak mendapat perhatian dalam praktik penerapan Intellectual Capital, padahal ketiga faktor tersebut merupakan komponen kunci dalam pengembangan *Intellectual Capital* suatu perusahaan (Sawarjuwono dan Kadir, 2003). Kinerja seorang pegawai akan mencapai hasil yang maksimal jika didukung oleh *Intellectual Capital* yang digunakannya. Oleh karena itu, setiap Pegawai harus selalu dapat meninjau kembali pengetahuannya dan menyelidiki masalah yang dapat dibicarakan dalam perusahaan. Jadi setiap Pegawai bawaslu melakukan bagian mereka untuk meningkatkan organisasi. *Intellectual Capital* harus mencerminkan keseluruhan kinerja bisnis. Tanpa kinerja Pegawai yang optimal, kinerja organisasi tidak dapat dicapai. Oleh karena itu, manajemen harus mampu meningkatkan kinerja Pegawai dengan membangun dan mengembangkan

modal pengetahuan. Salah satu cara mengelola Pegawai adalah untuk membentuk lingkungan kerja yang nyaman, aman, masuk akal dan menyenangkan.

Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta jika kita memperhatikan komponen-komponen lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja yang tidak terdeteksi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif memberikan dampak positif bagi pekerja. Buruh betah di lingkungan kerjanya dan hal ini mempengaruhi pelaksanaannya. Peningkatan produktivitas spesialis, pekerjaan dilakukan secara akurat dan tepat waktu, dan agen puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja menggabungkan segala sesuatu yang berhubungan dengan representasi dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat berupa ruang dan tahapan kerja bersama di sekitar pekerja yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat kerja, lingkungan, kebersihan, penerangan, ketenangan, sifat hubungan kerja yang terjalin antar manusia. Salah satu usaha untuk mencapai atau memang memberdayakan mengasah keterwakilan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Agen menyukai lingkungan kerja mereka dan ini memengaruhi eksekusi mereka. Lingkungan kerja fisik berdampak pada eksekusi spesialis dan secara teratur diperkuat dan diperkuat oleh anggapan yang cukup memperjelas hubungan antara lingkungan kerja dan eksekusi agen.

Pada tabel 1 dibawah ini merupakan beberapa permasalahan yang muncul setelah dilakukan wawancara terhadap beberapa Staf Bawaslu Non PNS sebagai bentuk observasi awal. Wawancara dilakukan pada tanggal 1 Maret 2023, dan didapati hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Permasalahan yang muncul
berdasarkan wawancara awal beberapa Pegawai Staf Non PNS

NO	Permasalahan	Kepemimpinan Transformasional	Intellectual Capital	Lingkungan Kerja
1.	Gaya kepemimpinan otoriter	V		
2.	Mengerjakan pekerjaan dari awal yang bukan divisinya		V	
3.	Peralatan kantor yang kurang memadai			V
4.	Pemimpin mengubah rencananya sendiri di tengah implementasi, yang mengarah pada hasil yang tidak terduga	V		
5.	Database masih kurang penataan.		V	
6.	Penataan ruangan kerja yang masih kurang maksimal.			V
7.	Suhu ruangan			V

	yang panas ketika siang hari			
8.	Relasi antar pegawai masih kurang		V	

Sumber : Data Primer 2023

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, dan pemimpin yang merubah gaya kepemimpinannya sendiri di pertengahan eksekusi kegiatan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan selanjutnya pada bagian *intellectual capital* salah satunya yaitu mengerjakan pekerjaan yang bukan posisinya, data base masih kurang penataannya serta relasi antar pegawai masih kurang yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan permasalahan yang terakhir yaitu perlatan kantor yang kurang memadai penataan ruangan kerja serta suhu ruangan yang kurang nyaman Ketika siang hari bagian dari kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini terinspirasi dari Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang positif, terutama penelitian oleh (Rosada, 2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian (Teguh Yuwono, 2020) dalam penelitian tentang “Penelitian tentang kelayakan gaya kepemimpinan dalam Mengubah Kapasitas dan Kemauan Akan Berubah dalam Pikiran Tenaga Kerja Wanita Tidak Pionir Terpisah dari Chandra dan Djajadikerta, Juwita dan Angela menjelaskan bahwa meskipun demikian, modal mental memiliki dampak penting dan

positif terhadap eksekusi pekerja (Faza dan Hidayah, 2014) karena modal Kekayaan intelektual tidak mempengaruhi eksekusi perusahaan.

Berdasarkan landasan dan artikulasi yang digambarkan di atas, analisis penasarannya untuk mempertimbangkan subjek dengan judul tersebut.

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Intellectual Capital* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAWASLU Kabupaten Pasuruan”

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka masalah yang diteliti adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional, *intellectual capital*, Dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Alasan pertanyaan yang dilakukan kreator di BAWASLU Peraturan Pasuruan adalah untuk memutuskan dampak dari Kepemimpinan Transformasional, *Intellectual Capital* Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang akan dilakukan, penelitian ini akan bermanfaat untuk:

1. Peneliti

Ini bisa menjadi pertimbangan komparatif antara pengetahuan teoritis yang diperoleh di perguruan tinggi dan mengasah dalam dunia perdagangan, terutama yang berkaitan dengan metodologi organisasi untuk memajukan kinerja pekerja.

2. Untuk organisasi

Idealnya bisa memberikan bantuan kepada direktur SDM untuk kemajuan pelaksanaan Peraturan BAWASLU Pasuruan.

3. Untuk pihak lain

Hasil renungan ini akan mengembangkan informasi dan menyempurnakan penulisan ilmu-ilmu sosial, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

4. Untuk perguruan tinggi

Data dan referensi dapat diakses di Perpustakaan Perguruan Tinggi Merdeka Pasuruan, sebagai aset untuk mempromosikan kemajuan penyelidikan, serta sebagai sumber survei dan konsep untuk penyelidikan masa depan.