

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena untuk pencapaian setiap tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri. Keberhasilan organisasi didukung oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan dan pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Kehadiran pemimpin yang cakap, bijaksana, dan memiliki kualitas yang baik dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Peran pemimpin dapat berupa memberikan pengarahan kepada karyawan, memberikan perhatian kepada kebutuhan karyawan, menciptakan suasana organisasi yang menyenangkan, menetapkan tujuan, menetapkan kebijakan, dan meningkatkan prestasi kerja. Pada suatu organisasi dapat di maknai bahwa meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas organisasi, sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda. Presiden Indonesia pertama, Soekarno, mencirikan gaya kepemimpinan karismatik. Tapi gaya kepemimpinan model ini akan muncul saat ada tindakan dan momen tertentu dan dapat juga hilang akibat tindakan yang salah atau karena waktu yang berbeda. Kepimpinan karismatik. Kata karisma (*charisma*) pertama kali digunakan untuk menggambarkan anugerah khusus yang dimiliki individu-individu yang memberikan mereka kemampuan untuk melakukan hal-hal yang luar biasa (Northouse,2010). Bahkan karisma di artikan sebagai,” api yang menyalakam energy dan komitmen pengikut serta menyebabkan mereka mengikuti panggilan tugas “(Katherine J.Klein & Robert J.House, 1995). Dalam teori House (1992) mengemukakan bahwa “Pemimpin karismatik bertindak dengan cara yang unik yang memiliki efek karismatik tertentu pada pengikut mereka. Bagi House, karekteristik kepribadian seorang pemimpin karismatik termasuk menjadi dominan, memiliki keinginan yang kuat untuk memengaruhi orang lain, menjadi percaya diri, dan memiliki rasa yang kuat dari nilai-nilai moral sendiri”.

Pimpinan yang baik adalah seorang pimpinan yang tidak hanya memberi contoh saja, tetapi pimpinan yang bisa menjadi suri teladan bagi anak buahnya. Gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan menimbulkan motivasi kerja bagi anak buahnya. Pemimpin yang mempunyai jiwa yang bijaksana dan tidak main perintah saja tetapi juga memperhatikan usulan dari karyawan bawahannya, dapat menumbuhkan motivasi, budaya kerja, sikap, dan disiplin pada karyawan dalam melaksanakan tugas. Pimpinan yang bisa menjadi teladan

sebenarnya pada anak buah, akan memotivasi kerja yang baik dan bersedia belajar secara terus menerus serta bergaul akrab dengan bawahan tanpa membedakan akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi juga bagi anak buahnya.

“Motivasi kerja merupakan istilah yang awalnya dari bahasa lain, *movere*, yang berarti ‘bergerak.’ Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literature saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan” (Sherman, et.,al., 1998,hal.290). Sedangkan Richard M. Steers dan Lyman W. Porter (19983) menjelaskan, ”Masing-masing tiga komponen motivasi adalah penting untuk pemahaman kita tentang perilaku manusia di tempat kerja. Poin komponen pertama untuk pasukan energetic dalam individu yang ‘mendorong’ mereka untuk jenis perilaku tertentu. Kekuatan lingkungan sering kali memacu dorongan tersebut. Komponen yang kedua mengacu pada orientasi tujuan, dengan perilaku yang diarahkan sesuatu. Komponen yang ketiga berkaitan dengan kekuatan-kekuatan di dalam individu dan dalam lingkungan mereka yang memperkuat intensitas dorongan dan arah energy mereka.”

Oleh karena itu manajer harus menimbulkan motivasi kerja yang tinggi terhadap pegawainya guna melaksanakan tugas-tugasnya, pemberian motivasi kerja sangat penting meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja. Dengan pemberian penghargaan merupakan salah satu cara untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai, selain motivasi kerja kedisiplinan

dan semangat kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kerja pegawai dalam sebuah lembaga pemerintahan atau instansi.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir,perencana,dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Budaya organisasi adalah konsep yang jauh lebih mudah dialami daripada untuk didefinisikan.Pada tingkat yang paling umum, budaya di anggap sebagai ‘memandaang dunia’ dimana anggota organisasi beroperasi. Dengan memandang dunia, berarti hakikatnya merupakan lensa di mana karyawan dari sebuah organisasi belajar untuk menafsirkan lingkungannya. “Selanjutnya, Edgar H. Schein (2010), dalam bukunya yang berjudul *Organizational Culture and Leadership*, membagi dalam budaya dalam tiga tingkatan yaitu: Atefak (*artifact*), Keyakinan dan nilai-nilai yang dianut (*espoused values*) dan Asumsi Dasar (*basic underlying assumptions*). Menurut Jex (2002). Pengertian “Budaya” menurut Robbins & Coulter (2009), menyiratkan tiga hal. “Pertama budaya adalah hal *persepsi*, bukan sesuatu yang dapat di sentuh atau dilihat secara fisik, tapi karyawan memahami berdasarkan apa yang mereka alami dalam organisasi.

Kedua budaya organisai adalah *deskriptif*, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari apakah yang menyukai atau tidak. Terakhir meskipun para individu dalam organisasi memiliki latar belakang yang cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama. Inilah aspek penerimaan (penganutan) bersama (*Shared*).

Dalam pembelajaran organisasi terdapat pembelajaran rangkaian tunggal (*double-loop learning*) dan pembelajaran rangkaian ganda (*double-loop learning*). Rangkaian pembelajaran tersebut sebagai berikut: (1) Pembelajaran rangkain tunggal, yaitu melakukan perbaikan terhadap kesalahan yang terjadi setelah pelaksanaan pekerjaan selesai berdasarkan rutinitas dan kebijakan yang telah ditetapkan, (2) Pembelajaran rangkaian ganda, yaitu melakukan perbaikan, mengubah dan memodifikasi kembalisan, kebijakan, dan standar rutinitas kerja organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti,

memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai.

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Sedangkan pengertian manajemen kinerja menurut Michael Armstrong (2006:1)

*“Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams.”*

(Manajemen kinerja dapat di dedefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan fondasi yang kuat)

Dengan demikian, dapat di maknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang di banggakan sesungguhnya semu, sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pondasi yang kuat.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang merupakan instansi daerah yang meliputi beberapa bidang. (WASDAL, PKLH, KEBERSIHAN dan RTH). RTH (Ruang Terbuka Hijau) adalah salah satu dari beberapa bidang dari Dinas Lingkungan Hidup yang saya ingin melakukan penelitian. Ruang Terbuka Hijau adalah suatu bentuk pemanfaatan lahan pada satu kawasan yang di peruntukan untuk penghijauan tanaman.

Kantor Dinas Lingkungan Hidup kabupataan Lumajaag membutuhkan figur seorang pemimpin yang dapat mengayomi, memberi contoh yang baik dan memotivasi pegawainya agar dapat termotivasi,berkreasi dan berkarya sesuai dengan yang di inginkan atau di harapkan.selain itu gaya kepemimpinan kepala Dinas Lingkungan Hidup juga turut andil dalam terbentuknya suatu prestasi, yaitu dengan mendapatkan penghargaan piala ADIPURA. Karena dengan keindahan kota yang masih terjaga dengan baik, dengan pepohonan yang asri menghasilkan udara yang segar dan sejuk untuk di hirup,serta peranan masyarakat dalam menjaga kebersihan turut andil daalm mendapatkan penghargaan tersebut.Disini peranan pemimpin sangatlah penting untuk memotivasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia pada Dinas Lingkungan Hidup terasa sangat sulit manakala pemerintah daerah dihadapkan pada situasi menerima limpahan pegawai atau karyawan (mutasi) dari pemerintah pusat, Adanya kinerja karyawan satu dengan yang lainnya berbeda pada tingkat kedisiplinan dan kesiapan dalam mengemban tugas. Dalam peningkatan pelayanan publik terkait dengan budaya internal organisasi kurang stabil, sehingga untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik etos kerja birokrasi harus lebih di tingkatkan untuk mewujudkan kinerja yang optimal. Untuk membangkitka suatu etos kerja karyawan, diperlukan gaya kepemimpinan yang transforsional dan transaksional, budaya organisasi yang sehat, guna memicu motivasi kinerja karyawan dalam pencapai kinerja yang optimal.



Eviana Setiadi (2003) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengadilan Negeri Boyolali”. Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Boyolali

Ujang Wawan Sam Adinata (2015) melakukan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan KJKS BMT TAMZIZ Bandung”. Hasil semua variabel penelitian sangat berpengaruh secara simultan terhadap kerja pegawai KJKS BMT TAMZIZ Bandung, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk penelitian ini. Dengan demikian dalam hal ini perusahaan KJKS BMT TAMZIZ Bandung perlu meningkatkan peranan budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sebelumnya dalam hal lokasi penelitian yaitu dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena belum pernah meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang”**.

## **1.2 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah ini sangat penting, untuk menghindari adanya kesalahpahaman yang menyimpang dari judul. Oleh karena itu untuk



mendukung hasil yang baik, peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian ini merupakan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
- b. Penelitian ini hanya meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.
- c. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang?
- d. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.
- d. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis :

- 1) Bagi Objek penelitian Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan Dinas Lingkungan Hidup serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Bagi peneliti Dalam penelitian ini ,dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup.

3) Bagi peneliti lain Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau pembandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya sejenis.

a) Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata satu 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widyagama Lumajang. Untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dan ilmu di bidang manajemen Sumber Daya Manusia tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang pada Bidang Ruang Terbuka Hijau .

b) Penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi dan pengalaman berharga untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia .

