

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan global sedang terjadi pada periode globalisasi ini, dan perubahan ini berdampak pada semua orang di bumi ini. Akibatnya, seluruh lapisan masyarakat terkena dampak besar dari perubahan global dalam berbagai cara. Salah satu dampak globalisasi adalah semakin ketatnya persaingan di berbagai bidang kehidupan, baik antar individu, kelompok, komunitas, lembaga, maupun organisasi. Oleh karena itu, untuk memenangkan persaingan tersebut diperlukan berbagai cara yang kuat, khususnya sumber daya manusia yang sangat berperan penting dalam dunia usaha.

Salah satu yang sangat berperan penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Karena kinerjanya diperhitungkan dengan baik untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Keberadaannya tidak bisa dianggap remeh jika dibandingkan dengan kinerja perusahaan. Karena peran besarnya dalam keberhasilan dan keberlangsungan organisasi tidak lepas dari dukungan yang diberikan melalui kualitas kerja.

Selain mempermudah pemimpin organisasi dalam mengarahkan pegawainya untuk memperoleh tujuannya, memiliki pegawai yang berkinerja tinggi untuk membantu memajukan keunggulan kompetitif organisasi melalui pengendalian. Perusahaan secara tidak langsung dapat memotivasi pegawainya untuk memberikan kontribusi positif terhadap kinerja individu atau kolektif karena kontribusinya dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tercapainya tujuan atau sasaran yang diharapkan oleh perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (pegawai) yang didalanya bersumber dari kinerja yang baik. Fitri & Artanti (2021), Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerjanya serta kesesuaiannya dengan kriteria kinerja yang ditetapkan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat menjadi tantangan bagi sebuah perusahaan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai

aspek. Sejumlah aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah adanya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja fisik yang kondusif di perusahaan. Banyak sekali penelitian serta pendapat para ahli perihal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Firmansyah (2023) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan eksternal, Faktor internal (*dispositional*) merupakan faktor yang berkaitan dengan karakteristik seseorang. Faktor eksternal merupakan faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja seseorang, seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau manajer, ruang kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal inilah yang merupakan jenis-jenis yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 284 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2016. Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta merupakan SKPD yang dibentuk dari penggabungan Dinas Kebersihan Provinsi DKI Jakarta dan Badan Pengelola Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Dinas lingkungan hidup dikelola oleh kepala dinas yang berada di bawahnya dan bertanggung jawab kepada gubernur daerah melalui sekretaris daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan negara dan perencanaan daerah di bidang lingkungan hidup dan pekerjaan umum. di sektor limbah. Dengan kebijakan tersebut, Media Service DKI Jakarta berupaya meningkatkan kualitas pelayanan untuk menjadikan Jakarta kota yang bersih, sehingga kinerja pegawai harus ditingkatkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan baik. Implementasinya tidak lepas dari pemanfaatan sumber daya yang ada dikalangan pegawai. Perubahan ini diharapkan dapat terus memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Pegawai pada Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta

No	Unsur Yang Dinilai	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	100%	87,84%	88,34%	88,70
2.	Perilaku Kerja				
	a. Orientasi Pelayanan	100%	91%	91%	91%
	b. Integritas	100%	84%	85%	85%
	c. Komitmen	100%	84%	85%	86%
	d. Disiplin	100%	84%	85%	85%
	e. Kerjasama	100%	84%	85%	86%
	f. Kepemimpinan	100%	84%	85%	86%
	Rata-rata	100%	86,5%	87,17%	87,6%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa realisasi prestasi kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta dari tahun 2020 ke tahun 2022 sudah cukup baik namun secara keseluruhan belum optimal. Dilihat dari total rata-rata penilaian kinerja tahun 2020 sebesar 86,5%, tahun 2021 sebesar 87,17% dan tahun 2022 sebesar 87,6%.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain dengan memfokuskan pada gaya kepemimpinan transformasional. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada peran para pemimpinnya. Zainal (2017:44) kepemimpinan dijelaskan sebagai keterampilan seni untuk mempengaruhi dan membimbing individu lain dengan memanfaatkan elemen-elemen kepatuhan, kepercayaan, penghormatan, dan kerjasama yang dilakukan dengan semangat penuh dengan tujuan utamanya adalah mencapai tujuan bersama. Keberhasilan seorang pemimpin ditunjukkan ketika tujuan perusahaan tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan mencerminkan kinerja karyawan yang baik. Pada dasarnya setiap pemimpin mempunyai perilaku yang menarik terhadap

karyawannya. Perilaku menarik yang dimiliki seorang pemimpin disebut dengan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang sangat kuat (Prayudi, 2020). Kepemimpinan transformasional mengacu pada proses mengkomunikasikan tujuan organisasi dan memberikan kepercayaan kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan tersebut. Gaya kepemimpinan ini dinilai lebih efektif, produktif, inovatif dan bermanfaat karena melibatkan kedua belah pihak dalam suatu organisasi yang baik yang berpedoman pada visi dan nilai-nilai bersama serta menimbulkan rasa saling percaya dan hormat. Pemimpin yang melaksanakan tanggung jawab kepemimpinan secara efektif dapat menjadi teladan yang efektif bagi karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, seorang manajer yang hanya sekedar berkarakter dan kurang memiliki pengaruh dan kemampuan kepemimpinan akan menyebabkan kinerja pegawainya tidak memuaskan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, ada faktor lain yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi. Motivasi merupakan faktor terpenting dalam produktivitas karyawan, karena motivasi menciptakan dinamika yang efektif dan berfungsi dalam perusahaan. Sutrisno (2019:146) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi biasanya dijelaskan sebagai faktor yang memandu perilaku manusia. Faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu biasanya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan pengertian waktu yang mengacu pada bertindak tepat waktu atau lebih efisien dalam bekerja, termasuk disiplin waktu pada saat meninggalkan pekerjaan dan kembali bekerja (Wulandari et al., 2021). Dengan disiplin kerja maka pekerjaan dapat berjalan secara efisien dan efektif, sehingga diperlukan peraturan dan ketentuan yang bersifat wajib bagi karyawan. Melalui peraturan tersebut diharapkan

pegawai tidak melakukan kesalahan dalam bekerja yang berdampak pada pekerjaannya. Adanya ketentuan ini juga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Penelitian yang mengenai adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya. Adapun hasil penulisan menurut Triyanti (2019) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut Hasana & Helmi (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Arianti & Karmila (2019) disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Nurhanan et al., (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan melihat dan memperhatikan fenomena tersebut, maka penulis ingin membahas lebih lanjut dalam penulisan yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Bedasarkan masalah yang telah dirumuskan maka dapat ditetapkan tujuan penulisan yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Diharapkan hasil penulisan ini dapat memberikan kegunaan atau kontribusi sebagai berikut:

a. Bagi Dinas

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Akademis

Karya penelitian yang diberikan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya manajemen transformasional, motivasi kerja dan kerja. disiplin dalam pekerjaan karyawan.