

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi merupakan perubahan global yang melanda seluruh dunia. Dampak yang terjadi sangatlah besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia di semua lapisan masyarakat. Tingginya tingkat persaingan di berbagai bidang kehidupan, baik individu, kelompok, masyarakat, lembaga, maupun organisasi merupakan salah satu dampak yang terjadi akibat globalisasi. Oleh karena itu dibutuhkan berbagai strategi yang efektif untuk memenangkan persaingan tersebut, terutama bagi sumber daya manusia yang berperan dalam suatu organisasi.

Wirawan (2012), setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Pencapaian target atau tujuan yang diinginkan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (pegawai) di dalamnya yang bersumber dari kinerja yang baik. Mangkunegara (2017: 67), Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai terlihat dari hasil pekerjaannya yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Upaya dalam peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek. Beberapa aspek

penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja fisik yang kondusif di perusahaan. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan peraturan Gubernur Nomor 284 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta merupakan unsur pelaksana yg berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dengan tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang lingkungan hidup dan pekerjaan umum serta penataan ruang pada sub bidang persampahan. Atas kebijakan tersebut maka Dinas Lingkungan DKI Jakarta berusaha meningkatkan kualitas pelayanan untuk menjadikan kota Jakarta menjadi kota yang bersih untuk itu kinerja pegawai perlu di tingkatkan sehingga visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada pegawai. Perubahan ini diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Pegawai pada Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup
DKI Jakarta

No	Unsur Yang Dinilai	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	100%	87,67 %	87,84 %	88,34%
2.	Perilaku Kerja				
	a. Orientasi Pelayanan	100 %	91%	91%	91%
	b. Integritas	100 %	85%	84%	85%

c. Komitmen	100 %	86%	84%	85%
d. Disiplin	100 %	86%	84%	85%
e. Kerjasama	100 %	85%	84%	85%
f. Kepemimpinan	100 %	85%	84%	85%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa realisasi prestasi kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta mengalami penurunan dan kenaikan atau fluktuasi dari tahun 2019 ke tahun 2021.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan Gaya Kepemimpinan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya juga tidak terlepas dari peran pemimpinnya. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi anggota kelompok lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dibuktikan jika tujuan perusahaan dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut merupakan perwujudan dari kinerja pegawai yang optimal. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150). Seorang pemimpin harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya perusahaan. Dalam sebuah situasi yang dinamis, sejumlah gaya kepemimpinan juga perlu dikuasai karena kemampuan untuk beradaptasi merupakan kunci utama agar dapat bertahan. Jadi, sangatlah penting jika perusahaan memperhatikan aspek gaya kepemimpinan. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menjadi teladan bagi pegawai serta mampu mempengaruhi pegawai untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Selain gaya kepemimpinan ada faktor lainnya yang di duga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik. Pegawai yang menyukai lingkungan kerja fisik dimana ia bekerja akan memberikan loyalitas yang tinggi serta mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja fisik yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah stress dan sulit berkonsentrasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan bagi pegawai sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja fisik yang kondusif akan memberikan suatu dorongan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sihombing et al. (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus diperhatikan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu kompensasi finansial. Bangun (2012: 255), Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi finansial yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial juga suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kinerja yang telah diberikan pegawai dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi finansial salah satu faktor penting bagi kelangsungan kerja pegawai di perusahaan yang berpengaruh pada kinerja, kepuasan kerja, loyalitas ataupun aspek kerja lainnya. Apabila pegawai merasa tidak puas dengan kompensasi yang diperoleh, maka pegawai akan mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya. Adapun hasil penulisan menurut Ardiansyah & Winarningsih (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Johannes et al. (2016), gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan, hanya lingkungan kerja fisik yang

berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja agen. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penulisan dari Tanjung et al., (2021) yang menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik keempat variabel tersebut maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Dengan melihat dan memperhatikan fenomena tersebut, maka penulis ingin membahas lebih lanjut dalam penulisan yang berjudul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DKI JAKARTA**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

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

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

2) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

3) Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial dan kinerja pegawai.

