

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia didalam organisasi adalah aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi, tanpa manusia maka sumber daya yang terdapat di dalam organisasi tidak akan bisa bergerak dan menghasilkan laba sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sumber daya manusia yang terdapat didalam organisasi adalah orang – orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu produk, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola dengan cara terbaik untuk kepentingan organisasi.

Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam aktivitas kehidupan suatu organisasi. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan suatu organisasi, akan tetapi jika kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang sering disebut karyawan, sedangkan sumber daya manusia yang ada di instansi pemerintah sering disebut dengan pegawai.

Melihat pentingnya keberadaan pegawai dalam instansi, maka penting untuk selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pencapaian suatu instansi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, untuk itu dalam setiap instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan dengan optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar instansi dan mendukung tercapainya tujuan instansi.

Terdapat banyak upaya yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai yang ada di instansi. Upaya – upaya yang dapat dilakukan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendidikan, pelatihan, keberadaan pemimpin yang baik, pemberian kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan, menciptakan budaya organisasi yang kondusif, pemberian motivasi, lingkungan kerja yang memadai, dan peningkatan kepuasan kerja.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai antara lain dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan instansi. Untuk meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja pegawai dan prestasi kerja pegawai adalah ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang dilakukan secara terus menerus sehingga mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi/instansi. Kepemimpinan dikatakan berhasil bergantung pada penerapan gaya seorang pemimpin terhadap tuntutan situasi yang terjadi di lingkungan kerja. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamis yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan instansi. Kepemimpinan di dalam instansi merupakan suatu cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, menggerakkan, membimbing, memotivasi dan mengendalikan yang dipimpinnya untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan instansi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai senang dengan lingkungan kerja dimana pegawai bekerja, maka pegawai tersebut akan nyaman di tempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja dari setiap pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan

fisik tempat pegawai bekerja seperti tersedianya fasilitas dan sarana prasarana penunjang pekerjaan seperti tempat ibadah, lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan di tempat kerja yang baik, adanya ventilasi yang baik sebagai keluar masuknya sirkulasi udara, kelembapan di tempat kerja, suara bising di tempat kerja, layout yang mendukung mobilitas pekerjaan.

Selain dengan faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, apakah senang/tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental dari para pegawai juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya perasaan senang yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya maka akan menumbuhkan energi positif bagi pegawai yang akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Begitupula sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan yang dijalankannya maka pegawai akan memandang negatif pekerjaannya sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara, UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara yang wilayah kerjanya meliputi satu kecamatan di Kota Bekasi dalam bidang pengelolaan lingkungan hidup, mewujudkan lingkungan yang bersih, nyaman, asri dan sehat untuk warga yang berada di Kecamatan Bekasi Utara. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin sangat dibutuhkan dalam bekerja sebagai penggerak pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi. Kondisi instansi yang bergerak dalam bidang pengelolaan sampah dengan jumlah pegawai yang tersebar di beberapa wilayah di Kecamatan Bekasi Utara membuat pimpinan harus terus melakukan koordinasi kepada pegawai yang bekerja di lapangan. Pegawai dengan tingkat resiko pekerjaan yang tinggi dan kondisi lingkungan kerja yang jauh dari kata nyaman membutuhkan kepuasan bathin sebagai faktor internal dalam peningkatan kinerja selain faktor eksternal yang dibutuhkan untuk peningkatan

kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, dengan adanya pemimpin yang mengerti dan memahami pegawai maka kondisi bathin pegawai terpuaskan yang akan berdampak kepada pandangan yang positif pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya, lingkungan kerja fisik terutama bagi para pegawai yang bekerja dalam pengelolaan sampah menjadi resiko yang harus dipilih masing-masing pegawai, seberat apapun pekerjaan yang dijalankan akan terasa nyaman jika memiliki pemimpin yang memahami pegawainya, pentingnya faktor lingkungan kerja yang memadai menyebabkan instansi harus berupaya meningkatkan lingkungan kerja yang dapat mendorong kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu situasi kerja pegawai (faktor luar dari diri pegawai). Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan dan pola kepemimpinan kerja.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari hasil wawancara singkat dengan beberapa tenaga kerja kontrak yang bekerja di UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara, penulis melihat adanya fenomena yang terjadi yaitu tingkat keinginan pegawai terutama pada tenaga kerja kontrak untuk meningkatkan kinerja dirasa kurang, pegawai bekerja semata – mata berorientasi untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, jadi pegawai terutama tenaga kerja kontrak tidak memiliki motivasi diri untuk meningkatkan kinerja. Dari informasi yang penulis dapatkan tersebut penulis menyadari bahwa kurangnya peran pemimpin yang dirasakan pegawai pada UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara, pegawai membutuhkan peran pemimpin yang dapat mendorong para bawahan untuk bekerja bersama – sama dalam rangka mengoptimalkan tugas yang dijalankan. Dengan adanya peran pemimpin ditengah – tengah pegawai maka rasa saling memiliki pegawai dengan instansi tempat mereka bekerja akan semakin kuat dan menumbuhkan semangat untuk mencapai kinerja yang diharapkan instansi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di instansi yaitu tipe gaya kepemimpinan paternalistik, dengan sifat kebabakan dan sangat perhatian terhadap kebutuhan bawahannya, bersifat selalu melindungi (*overprotective*) terhadap bawahannya sehingga jarang diberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri. Adanya bentuk perhatian dari pimpinan instansi terhadap pekerja akan mampu

membuat para pegawai memiliki rasa percaya diri, memiliki rasa tanggung jawab dan saling memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan seperti itu akan meningkatkan kinerja pegawai dan menumbuhkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pekerja lapangan membutuhkan sosok pemimpin yang memiliki rasa kepekaan tinggi yang memfasilitasi, menciptakan lingkungan kerja dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan oleh tim agar bekerja lebih baik lagi, pegawai menginginkan sosok pemimpin yang selalu hadir untuk mendukung bukan hanya melakukan perintah tanpa arahan untuk melaksanakan perintah, serta pemimpin yang menghargai prestasi kerja pegawai baik aparatur sipil negara maupun tenaga kerja kontrak.

Hasil observasi awal yang dilakukan di kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara terlihat bahwa kondisi sarana prasarana yang ada di lingkungan kerja instansi kurang menunjang kenyamanan seperti atribut seadanya yang digunakan para tenaga kerja kontrak yang wilayah kerjanya di luar ruangan tidak sesuai dengan standar kerja dan tidak memperhatikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, armada transportasi truk pengangkut sampah yang perlu dilakukan pemeliharaan secara berkala, kondisi fisik bangunan yang sudah tua ditambah dengan kondisi jalanan yang rusak dari gerbang masuk menuju kantor UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara, dan faktor lingkungan kerja fisik lain yang dirasakan pegawai yang merupakan bagian dari resiko pekerjaan. Untuk itu Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara tertarik untuk menerima penelitian ini dikarenakan pihak instansi ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja instansi.

Hal tersebut dapat dilihat kinerja dari pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**TABEL 1.1 REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA TENAGA KERJA
KONTRAK (TKK) PERIODE JANUARI 2020 SAMPAI DENGAN
SEPTEMBER 2020**

No.	Indikator	Skor Penilaian Triwulan I (%)	Skor Penilaian Triwulan II (%)	Skor Penilaian Triwulan III (%)
1.	Disiplin Kerja	25,37	24,92	24
2.	Produktivitas Kerja	32,71	33,31	30
3.	Sikap Kerja	23,76	23,82	22,5
TOTAL		81,84	82,05	76,5

Sumber : Data Internal UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara Periode Penilaian Januari 2020 – September 2020

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan persentase penilaian kinerja tenaga kerja kontrak di tahun 2020 pada bulan januari sampai dengan bulan september terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif dengan sedikit penurunan. Seperti produktivitas kerja pada triwulan pertama tahun 2020 sebesar 32,71%, lalu pada triwulan kedua terjadi peningkatan sebesar 33,31%, namun pada triwulan ketiga mengalami penurunan menjadi sebesar 30%.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan juga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, maka dua komponen tersebut berkaitan satu dengan yang lainnya, begitu pula sebaliknya. Bagi pegawai dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam instansi akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan instansi. Dalam hal ini, pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi di dalam suatu instansi memiliki masalah yang kompleks karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yaitu adanya kebersamaan antar pegawai, saling pengertian dan kerjasama yang baik yang diciptakan oleh pegawai dan instansi yang akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasi. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Untuk itu lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena keduanya hal ini akan sangat menentukan

baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, pegawai yang merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kondisi kerja yang mendorong peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan instansi.

Dari uraian diatas maka dapat diketahui kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Meskipun terdapat faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi penulis lebih memfokuskan pada segi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dalam tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka didalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara?

4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pegawai pada UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pegawai pada UPTD Lingkungan Hidup Bekasi Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi
Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah – langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan instansi dapat tercapai dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating di Instansi pemerintah.
2. Bagi Akademisi
Sebagai tambahan keliteratur kepustakaan universitas di bidang penelitian tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating di Instansi pemerintah.
3. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah – masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating di Instansi pemerintah.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan identifikasi masalah diatas, peneliti perlu membatasi batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Didalam penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini penulis akan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdapat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdapat desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data, uji asumsi klasik dan uji regresi.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdapat hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari seluruh penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial, saran – saran terkait dengan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya.

