

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia dihadapkan pada persaingan dalam negeri ini dan di luar negeri. Dengan kondisi seperti ini, perusahaan atau organisasi harus menentukan strategi dan kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Suatu keharusan dalam sebuah pilihan apabila perusahaan/organisasi ingin berkembang seperti pengelolaan sumber daya manusia (SDM) saat ini. Sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang sangat penting. Karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi manajemen sumber daya dipahami sebagai untuk memastikan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kegiatan organisasi atau instansi baik pemerintah atau swasta seperti penerimaan, pelatihan, seleksi calon pegawai, pengembangan dan pengajian, promosi pegawai, evaluasi, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan lain sebagainya.

Aktivitas karyawan pada perusahaan tentu berbeda dengan aktivitas pada pegawai di instansi pemerintah, perbedaan ini tentu dimana merujuk pada norma atau aturan yang berlaku. Aturan karyawan di tempat kerja (perusahaan) merupakan hasil interaksi antara karyawan dengan pengusaha, sehingga menciptakan berbagai peraturan yang ada di perusahaan, salah satu kesepakatan kerja bersama. Di sisi lain unsur pokok yang tercermin pada perusahaan merupakan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang pada karyawan. Pegawai pemerintah atau Aparatur Sipil Negara disingkat dengan (ASN) dengan ini menunjukkan salah satu aturan merupakan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Sipil, yang berisi tentang ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, pengajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan harta tua, serta perlindungan.

Secara umum kinerja merupakan suatu hasil yang di capai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan yang di peroleh oleh pegawai/karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Menurut (Nur & Sjahrudin, 2019)

menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan, pada umumnya, kinerja di beri batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan misalnya target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Aurelius, 2019) menyebutkan kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Pemahaman mengenai budaya organisasi, dan bagaimana budaya mempertahankan, menciptakan dan mempelajari akan meningkatkan untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku organisasi, sehingga dapat membantu manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Menurut (Han & Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; McKee, 2019) Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh suatu organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan dengan anggota-anggota organisasi. Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai baik yang memberikan dampak pada peningkatan kinerja (Risianto et al., 2018). Budaya organisasi sangat penting

dalam menghubungkan dinas lingkungan hidup dengan para pegawai. Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain dari kepemimpinan adalah budaya organisasi.

Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) Kepemimpinan Transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikutnya. Untuk memilih kompleksitas yang terkait dengan komponen peningkatan moral dari kepemimpinan transformasional murni. Kepemimpinan memiliki faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kepemimpinan memberikan arahan terhadap usaha dan semua pekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa pemimpin sangat penting untuk mendorong sebuah organisasi agar mencapai suatu tujuan.

Menurut (Nellitawati & Yurmanita, 2019) Kepuasan kerja merupakan sikap senang seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor yang menentukan seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut (Tyas et al., 2016) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak

sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Beberapa fenomena yang teridentifikasi sebagai permasalahan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok berkaitan dengan kepemimpinan, dalam hal kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai sebuah visi dan misi yang ditetapkan. Komunikasi antarpemimpin dan pegawai masih kurang baik, karena komunikasi antara pemimpin dan pegawai masih ada berbicara bukan selayak nya pemimpin dan bawahan. Rasa hormat antara pegawai kepada pemimpin di dinas lingkungan hidup kota solok masih kurang baik. Faktor yang mempengaruhi adalah umur yang setara antara pemimpin dan pegawai. Kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup masih belum seutuhnya di tanamkan di dalamnya.

Tingginya pencemaran lingkungan dapat di artikan bahwa Dinas yang terkait belum dapat dikatakan belum optimal dalam meminimalisasi persoalan pencemaran lingkungan, di samping itu dalam melakukan pendekatan, dan sosialisasi belum secara maksimal menerapkan sanksi yang tidak tegas terhadap pemilik usaha. Apabila pemilik usaha telah ada peraturan daerah yang mengatur tentang pembersihan tempat kerja setelah bekerja dan masih banyak masyarakat yang tidak membersihkan tempat kerjanya sesudah mereka selesai bekerja, hal ini dapat diartikan bahwa masih ada peraturan Dinas Lingkungan Hidup yang tidak dilaksanakan oleh masyarakat, atau

belum optimal melakukan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup.

Di dalam Dinas Lingkungan Hidup terdapat masih lemah budaya organisasi yang ditanamkan dengan kebiasaan kecil, seperti mengucapkan selamat pagi, selamat siang, dan memberikan ucapan selamat kepada pegawai yang berprestasi. Beberapa pegawai yang masih ada yang memakai pakaian yang tidak seharusnya dipakai untuk bekerja, masih ada beberapa pegawai yang memakai pakaian santai ke kantor (tidak menggunakan pakaian dinas). Budaya organisasi di Dinas Lingkungan Hidup masih belum sepenuhnya ditanamkan kepada pegawainya. Sehingga dampaknya kedisiplinan masih lemah.

Di dalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok masih kurangnya kinerja yang didapatkan. Absensi masih dianggap hal sepele, padahal absensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Solok masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor, ada beberapa pegawai setelah mereka datang mereka tidak langsung untuk bekerja. Tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai masih ada kinerja yang belum puas diterima oleh pemimpin. Keterlambatan pemberian tugas yang diberikan oleh pemimpin. Menyebabkan kurangnya kinerja di dalam kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

Pemahaman mengenai Budaya Organisasi dan bagaimana Budaya Organisasi itu dipelajari, diciptakan dan dipertahankan akan meningkatkan

kemampuan untuk menjelaskan perilaku organisasi, sehingga membantu manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan rendah nya kualitas akhirnya kepuasan akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan budaya organisasi berjalan dengan baik dan diterima semua pegawai. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kepemimpinan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sangat penting dalam menghubungkan dinas lingkungan hidup dengan para pegawai.

Tabel 1.1

Data Absensi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup

Periode Januari 2019 - Desember 2019

No	Keterangn	Hadir	Sakit	Izin	Cuti
1	Januari	32	3	7	3
2	Februari	40	3	1	1
3	Maret	43	0	1	1
4	April	41	1	2	1
5	Mei	41	2	1	1

6	Juni	38	1	4	2
7	Juli	42	0	0	3
8	Agustus	43	1	0	1
9	September	43	1	0	0
10	Oktober	43	1	0	0
11	November	42	1	0	1
12	Desember	39	1	2	2
Total		487	15	18	17

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok

Dari gambar 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi pertumbuhan pegawai yang izin, sakit dan cuti dimana pada awal tahun bulan januari 2019 jumlah pegawai yang izin cukup besar yaitu 7 orang , yang sakit berjumlah 3 orang dan pegawai yang cuti berjumlah 3 orang. Pada bulan februari sampai bulan mei pegawai yang sakit dan cuti mengalami penurunan dengan pegawai, sedangkan pegawai yang tidak mengalami perubahan. Bulan juni izin dan cuti mengalami kenaikan sedangkan sakit mengalami penurunan. Bulan juli sampai bulan desember mengalami kenaikan, penuruna dan tidak mengalami perubahan, yang kenaikan pegawai pada izin, penurunan pegawai yang cuti dan tidak ada perubahan pegawai pada sakit.

Hal tersebut membuat pihak Dinas Lingkungan Kota Solok perlu memberikan perhatian kepada pegawai diperlukan inovasi atau tindakan yang bertujuan untuk meminimalisir pegawai yang saki, izin dan cuti, Kantor Dinas Lingkungan Hidup sebaiknya memberikan inovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengetahui fakto-faktor kinerja pegawai serta memperhatikan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok, dalam penelitian ini akan dikaji secara kuantitatif maka perlu melakukan penelitian dengan judul yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok”, sebagai penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas,terdapat permasalahan dalam penelitiann dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tidak semua pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok yang berpendidikan tinggi.
2. Kurang kuatnya budaya organisasi yang diberikan yang diberikan pemimpin pada pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
3. Kurangnya disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

4. Peran budaya organisasi kurang maksimal di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
5. Masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
6. Masih kurangnya sikap tanggung jawab pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
7. Masih lemahnya budaya organisasi yang ditanamkan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
8. Masih lemahnya kinerja yang di terapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
9. Masih lemahnya peraturan yang di diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
10. Masih kurang nya pemahaman pegawai terhadap aturan di atas pimpinan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk mengatasi masalah, agar sebuah masalah mempunyai ruang lingkup yang jelas sehingga pembatasan tidak berkepanjangan. Di ungkap dalam penelitian ini batasan masalah untuk Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Dinas lingkungan Hidup Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup.
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup.
6. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
7. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
6. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
7. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup

Hasil penelitian ini diharapkan membantu Dinas Lingkungan Hidup untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta dapat menjadi pengembangan ilmu yang berguna.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan topik ini.