BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, kinerja dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar, karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam perusahaan sehingga menjadi bermanfaat. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di bina secara cermat agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Karyawan adalah sumberdaya manusia yang menjadi aset utama bagi instansi pemerintahan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Menurut Moeheriono dalam Rosyida (2010) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika

Menggerakkan sumber daya manusia secara optimal tergantung pada bagaimana cara pimpinan bertindak dalam memimpin organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang baik untuk memotivasi karyawan yaitu menggunakan gaya kepemimpinan transformasional (Rawung, 2013). Pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dikemukakan Bass dalam Yukl (2010) bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan transaksional. Dengan kepemimpinan ini, menurut Bass dalam Yukl (2010) menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Namun dari penelitian yang dilakukan oleh Tobing and Syaiful (2016)

mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam hal memberikan kontribusi dan menyelesaikan pekerjannya.

Kepimpinan dalam sebuah organisasi harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan, dan memberikan contoh yang baik kepada para karyawan, karena hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat berpengaruh terhadap karyawannya. Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan adalah cara seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi prilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan juga bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Yukl (2009) Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati

Salah satu faktor yang diindikasikan dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, dalam memimpin suatu organisasi pemimpin perlu membangun motivasi karyawannya agar menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Agar para karyawan dapat bekerja secara optimal pemimpin harus mampu memberikan motivasi dengan beberapa cara, menghargai setiap pekerjaan dari karyawan, membangun kepercayaan karyawan dengan saling terbuka dan jujur, juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempimpin dalam lingkup kecil. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, menurut (Siagian, 2002).

Dalam penelitian ini, peneliti memilih DLH (Dinas Lingkungan Hidup) sebagai objek penelitian. Lembaga pemerintah daerah ini bergerak dibidang Lingkungan Hidup yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas Lingkungan Hidup berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Karyawan yang bekerja pada instansi DLH batu berjumlah total karyawan dan mempunyai 6 divisi dibawah kepala dinas.

Beberapa penelitian menunjukan berbagai ragam dari hasil penelitian yang mengacu pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

karyawan, pengaruh gaya kepemimpina terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya penelitian L.K (2018) menunjukan gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek pada kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan, dimana gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikn dengan kinerja karyawan. Kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan ini akan mempengaruhi sikap karyawan, dan dalam jangka waktu yang lama akan berpengaruh pada kinerja dari karyawan itu sendiri, Penelitian lain yang mempunyai hasil yang sama yaitu penelitian Riyadi (2011) dan Cahyono (2012) yang menunjukan dimana gaya kepemimpinan berbengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian lain yang menemukan hasil berbanding terbalik dengan hasil penelitian diatas, diataranya penelitian Lee & Hidayat (2018) dengan objek penelitian perusahaan tambang batubara, penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ade rio et al.,(2020)et al mengemukakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian lain, yaitu penelitian Riyadi (2011) mengungkapkan hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, penelitian Hutahuruk (2015) menunjukkan motivasi terbukti memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari beberapa hasil penelitian diatas terdapat gap penelitian yang mana masing-masing penelitian mempunyai hasil yang berbeda sesuai dengan objek penelitian yang diteliti, namun disini belum ada penelitian yang meneliti pada objek Dinas Lingkungan Hidup dengan variabel penelitian yang sama. Maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian ilmiah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, peneliti menggunakan variabel mediasasi karena peneliti ingin menguji apakah ada pengaruh tidak langsung antara variabel X dan Y yang bersifat memperkuat. Secara teori gaya kepemimpinan transformasional mampu memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, dengan adanya motivasi kerja

sebagai variabel mediasi ini peneliti ingin mengetahui apakah motivasi kerja sebagai mediasi mampu menjembatani pengaruhnya secara tidak langsung.

Selain itu kenapa motivasi kerja bisa sebagai variabel mediasi disebabkan, karena biasanya kinerja karyawan kurang maksimal salah satu faktornya kurangnya motivasi pada diri karyawannya. Sehingga membuat kinerjanya karyawan tersebut rendah, Padahal kinerja karyawan pada perusahaan sangat dibutuhkan untuk merealisasikan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika motivasi karyawan pada perusahaan rendah, tujuan organisasi tersebut sulit untuk terealisasikan (Sugiyono & Rahajeng, 2022). Motivasi juga dapat diartikan sebagai arah seseorang dalam beraktivitas atau apa yang menyebabkan seseorang ingin mengulangi suatu perilaku lagi dan sebaliknya (Safitri & Mahaputra, 2020). Dengan demikian apakah motivasi kerja dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di dinas lingkungan hidup

Tabel 1.1 Rencana Strategi dan capaian pada akhir periode kepemimpinan walikota tahun 2017-2022

No.	Indikator kerja	Kondisi kinerja pada awal periode (2017)	Target capaian setiap tahun indicator				Kondisi kinerja pada akhir periode RPJMD (2022)
			2018	2019	2020	2021	
1.	Indeks kualitas air	51,67	50,82	51,92	51,19	56	56,10
2.	Indeks kualitas udara	87,04	87,01	87,30	87,50	86,27	86,47
3.	Indeks kualitas lahan	77,66	77,66	77,67	77,68	65,49	65,05
4.	Cakupan pelayanan penanganan sampah	-	91	100	97	98	99
5.	Cakupan pengelolaan taman	40	45	50	55	60	65

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup

Data diatas merupakan data target Dinas Kota Batu dalam rangka mencapai tujuan untuk meningkatkan kualitas mutu lingkungan hidup, restra tersebut

merupakan tugas semua pegawai DLH tapi yang bertanggung jawab dalam tugas tersebut adalah bidang urusan. Dari data diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan dari tahun ketahun tidak konsisten dan cenderung mengalami naik turun, penurunan drastis terjadi pada pengawasan indeks kualitas lahan pada tahun 2021. Karyawan DLH merasa tidak mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, permasalahan yang ditemukan pada DLH terjadi pada karyawan yang kurang memiliki motivasi yang kuat , sehingga menjadikan alasan lain penurunan kinerja karyawan DLH, serta dalam hubungan kekerabatan, dan kurangnya rasa saling menerima antar sesama karyawan

Masalah utama dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap tidak stabilnya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional sendiri jika dilihat dari pengertiannya merupakan hal yang sangat bagus diterapkan dalam perusahaan, tetapi jika dalam penerapan tersebut pemimpin belum melakukan secara optimal maka kinerja karyawan juga belum terlaksana secara maksimal

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Batu ?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menguji :

1. Tingkat gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Batu
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
5. Apakah motivasi kerja dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Serta juga diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang dipelajari diperkuliahan.

2. Manfaat praktis

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk mengatasi permasalahan mengenai, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu, agar karyawan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan tujuan yang ada dalam perusahaan.