

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Di era sekarang ini, kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam menjalankan aktivitas dalam suatu organisasi. Hal ini penting karena setiap perusahaan membutuhkan persaingan, yang mendorong setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja staf agar tidak kalah bersaing dengan para pesaing. Manajemen tenaga kerja yang efektif sangat penting, terutama dalam penilaian dan pemanfaatannya, untuk memastikan keberlanjutan perusahaan. Kepemimpinan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, karena ketidakhadirannya akan menghambat fungsi operasional. Manusia merupakan kekuatan pendorong dan pengelola yang sangat penting; dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Suatu organisasi tidak dapat beroperasi secara efisien tanpa sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk perencanaan, administrasi, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi merupakan suatu proses terbuka untuk kegiatan-kegiatan terkoordinasi yang melibatkan dua orang atau lebih yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan untuk mencapai tujuan organisasi,

karyawannya, dan masyarakat secara sukses dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting dari suatu organisasi, yang memainkan peran penting dalam memengaruhi kemajuan atau kemundurannya, bergantung pada pencapaian dan kinerja personelnnya.

Kinerja karyawan sering kali menjadi kriteria yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi personelnnya. Karyawan yang memenuhi atau melampaui persyaratan kinerja dapat memperoleh penghargaan, sedangkan mereka yang gagal memenuhi kriteria yang ditetapkan dapat menghadapi akibat buruk. Kasmir (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Afandi (2021) menggolongkan kinerja sebagai kesiapan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang diantisipasi. Kinerja secara langsung ditentukan oleh cara pemimpin menghormati dan menghargai personelnnya. Manajemen kinerja memerlukan bimbingan personel dengan mengklarifikasi tujuan mereka dan cara untuk mencapainya, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan mengatur seluruh elemen dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Tujuan kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi orang lain, baik bawahan maupun pengikut, untuk mencapai tujuan yang dibayangkan oleh pemimpin. Kepemimpinan meningkatkan efisiensi dan memfasilitasi

pencapaian tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Kompetensi dan kemampuan seorang pemimpin merupakan elemen penting dalam menginspirasi orang untuk meningkatkan kinerja mereka. Dampak seorang pemimpin secara signifikan membentuk lintasan tujuan organisasi, karena untuk mencapai tujuan ini diperlukan pendekatan kepemimpinan yang selaras dengan keadaan kerja yang berlaku. Lebih jauh, seorang pemimpin harus berusaha untuk membangun dan mempertahankan hubungan positif dengan bawahan untuk memfasilitasi pekerjaan yang efektif.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam operasional suatu organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, yang pada dasarnya mencerminkan perilaku mereka dalam kaitannya dengan kapasitas mereka untuk memimpin. Berbagai gaya kepemimpinan muncul dari evolusi teori kepemimpinan, semuanya ditujukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat di dalam suatu organisasi akan membimbingnya menuju peningkatan kinerja. Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi proses selanjutnya, dan dapat menginspirasi karyawan begitu pula sebaliknya. Menurut Hutahaean, (2021), Gaya kepemimpinan adalah “sifat, kebiasaan, perangai, watak, dan kepribadian yang unik dan khas dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilakunya dan cara dia memimpin”. Oleh karena itu peranan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan agar terciptanya situasi kerja yang harmonis antara pemimpin dan pegawai. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing.

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya berarti suatu perwujudan perilaku seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Seorang pemimpin menempati posisi strategis; sebagai seorang manajer, ia harus memiliki kemampuan yang selaras dengan kebutuhan pertumbuhan kontemporer dan masa depan serta layanan teladan untuk secara efektif memahami tanggung jawab dan tugas utamanya sebagai seorang pemimpin. Seorang pemimpin teladan harus memiliki gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja staf. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin secara signifikan memengaruhi kinerja anggota tim atau bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan elemen penting untuk operasi organisasi yang efektif. Setiap individu memiliki batasan yang membutuhkan kolaborasi, menjadikan kepemimpinan dan pengikut penting dalam suatu organisasi. Setiap pemimpin memiliki elemen sikap tertentu dalam pendekatan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai dapat memengaruhi pencapaian tujuan individu dan organisasi. Gaya kepemimpinan mencakup metode, pendekatan, dan kompetensi khusus yang digunakan oleh para pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengelola orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan melalui perilaku, komunikasi, dan interaksi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan tidak ada satu gaya pun yang secara inheren lebih unggul atau lebih buruk daripada yang lain. Dilihat dari hasil *prasurvei* bahwa kepala dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan hasil survei tertinggi dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survei Gaya Kepemimpinan Transformasional pada
Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng

No	Bidang	Gaya Kepemimpinan			
		Transformasional	Direktif	Supportif	Partisipatif
1	Penaatan	7	3	2	0
2	PSLB3	8	3	7	5
3	PPKLH	4	5	0	1
4	Tata Lingkungan	6	0	4	6
	TOTAL	25	11	13	12

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mendorong partisipasi, meningkatkan kemampuan tim dalam berinovasi, dan menciptakan ikatan emosional antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transformasional mampu menunjukkan empati, memahami kebutuhan individu, dan membangun hubungan saling percaya. Gaya ini memiliki ciri-ciri seperti memiliki nilai integritas dan keadilan, memiliki visi atau tujuan yang jelas, membuat orang bekerja melampaui kepentingan pribadi, dan mendorong pengikut untuk bekerja secara kolektif. Menurut Daulay (2017) Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk melakukan lebih baik dari apa yang biasanya dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Beban kerja mencakup tugas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Rolos (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai kuantitas pekerjaan yang dibutuhkan untuk suatu posisi atau unit organisasi, yang ditentukan dengan mengalikan volume pekerjaan dengan standar waktu. Jika kemampuan pekerja melebihi ekspektasi pekerjaan, kebosanan akan terjadi; sebaliknya, jika kemampuan pekerja tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, kelelahan yang

berlebihan akan terjadi. Beban kerja digambarkan sebagai fenomena yang timbul dari kurangnya kendala kapasitas dalam melaksanakan tugas. Karyawan dapat melaksanakan tugas pada tingkat tertentu saat melakukan tugasnya. Namun, jika keterbatasan staf menghalangi pencapaian output pekerjaan pada tingkat yang diantisipasi, ada kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dan kapasitas aktual yang dimiliki. Kesenjangan ini mengakibatkan kegagalan kinerja.

Dinas Lingkungan Hidup merupakan instansi pemerintah atau unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang bergerak di bidang Lingkungan Hidup. Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan bertugas memberikan bantuan kepada daerah. Instansi ini mengharapkan para pekerja, staf, dan pejabatnya untuk berkontribusi secara efektif dalam meningkatkan tata kelola perkotaan dan lingkungan sambil mengatasi berbagai tantangan lingkungan. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng merupakan badan pemerintah yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kapasitas, pengetahuan, akuntabilitas, dan keterlibatan masyarakat dalam mengatasi masalah lingkungan.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng melaksanakan tugas dalam berbagai bidang yaitu bidang peningkatan kapasitas lingkungan hidup, bidang tata lingkungan, bidang pengelolaan sampah dan limbah bahan berbahaya dan beracun, bidang pengendalian dan kerusakan lingkungan hidup. Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng dipimpin oleh Kepala Dinas. Pada lampiran 01 terdapat perbandingan kinerja pegawai di masing-masing bidang yang berada di bawah naungan kepala dinas. Realisasi target kinerja

antara tahun 2021 dan 2022. Terjadi penurunan realisasi di tahun 2022 atau ada beberapa program di Dinas Lingkungan Hidup yang belum mencapai target.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Bagian Umum Bapak Nyoman Sadiambara dan beberapa staf DLH pada tanggal 13 Mei 2024 menyampaikan bahwa terdapat beberapa permasalahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng. Dalam hal ini terkadang pimpinan memberikan pengawasan atau monitoring yang terlalu ketat dan terkesan kaku, tujuannya memang sangat baik agar pegawai menjadi disiplin, namun terkadang peraturan yang terlalu kaku dapat membuat pegawai kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya, karena karyawan merasa dituntut untuk memaksimalkan pekerjaannya. Kurangnya interaksi antara pimpinan dengan pegawai dan minimnya interaksi yang terjadi. Pimpinan juga selalu menuntut pegawai untuk bekerja dengan sangat baik dan tidak memiliki kekurangan, hal tersebut sebenarnya sangat baik jika diterapkan di lingkungan kerja namun terkadang pegawai merasa takut untuk memberikan masukan. Kurangnya motivasi dari pimpinan dan perasaan tertekan terkadang memberikan kesan tersendiri bagi pegawai sehingga pegawai selalu merasa kurang dalam mengerjakan tugasnya, namun pada kenyataannya pegawai telah melakukan yang terbaik. Apabila pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai harus menambah jam kerja di luar jam kantor untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Beban kerja yang berat dan tuntutan pekerjaan yang tidak sedikit membuat karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaik. Karyawan merasa takut karena jika kinerjanya kurang maka pimpinan akan memberikan teguran yang tegas dan terkadang tidak mendengarkan pendapat

karyawan. Pimpinan juga terkadang memaksa karyawan untuk mengikuti kegiatan di luar jam kerja, karena jika karyawan tidak hadir pada kegiatan tersebut maka akan diberikan sanksi dan surat peringatan. Dari permasalahan di atas, terkadang jika pemimpin tidak ada, maka karyawan akan memanfaatkan kesempatan tersebut untuk keluar dari arena kantor, bahkan terkadang tetap berada di kantin.

Adapun jam kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng yang dapat dilihat di Tabel 1.2

Tabel 1.2
Jam Operasional Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng

Hari	Jam Kerja
Senin-Kamis	07.30-16.00 Wita
Jumat	07.00-13.00 Wita
Sabtu-Minggu	Libur

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng

Berdasarkan penelitian Manalu (2020) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Amalia (2021), gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Lukito dan Alriani (2019) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan penelitian Insani et al. (2020) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng. Penelitian ini dilakukan karena belum ada penelitian mengenai hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja

terhadap kinerja pegawai di lokasi dan penelitian ini merupakan penelitian baru pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan pihak tersebut. Judul penelitian yang diangkat adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sering adanya penambahan tugas atau aktivitas diluar jam kerja serta beban kerja yang besar dan tuntutan pekerjaan yang tidak sedikit
2. Pemimpin memberikan pengawasan atau monitoring yang terlalu ketat dan terkesan kaku serta minimnya interaksi antara pemimpin dengan pegawai serta kurangnya komunikasi yang terjalin dalam pekerjaan antara bawahan dan atasan.
3. Terdapat Research gap atau kesenjangan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, penelitian ini fokus pada pengujian dua variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, adapun tujuan penelitian ini yaitu;

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau pemahaman lebih dan dapat memberikan referensi bagi peneliti dan akademisi lainnya untuk mengembangkan pengetahuan terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan beban terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng.

2. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dalam Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau informasi kepada organisasi atau pihak-pihak terkait dan *stakeholder* terkait yang berkepentingan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng.

