

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para pegawainya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari pegawainya. Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama, Organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi agar dapat dikembangkan (Santosa et al., 2019). Pada dasarnya organisasi merupakan sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya hingga bagi lingkungannya (Syafriani & Ramadhani, 2023). Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai (Pratiwi, 2015).

Peran budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam membentuk nilai-nilai dan norma-norma yang dijunjung tinggi oleh anggota organisasi (Marliani, 2019). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja, jika nilai dan norma tersebut sejalan dengan tujuan organisasi, pegawai cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi karena mereka merasa terhubung dengan misi dan visi perusahaan, selain itu budaya yang mendorong komunikasi terbuka dan transparansi dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didengar dan dihargai (Hutomo et al., 2015). Selanjutnya budaya yang memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas, sehingga keterkaitan dengan kinerja dimana pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Adanya keterkaitan antara kinerja dan budaya organisasi (Soedjono, 2005) pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadi nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka

dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Sejalan dengan fakta ini, penelitian yang dilakukan oleh (Gentari, 2022) tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil menyatakan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hubungan yang erat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan cara laku para anggota untuk menentukan bagaimana merasakan, memikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan atau pekerjaannya (Naima & Aransyah, 2023). Pengembangan budaya organisasi dapat berlangsung antara lain apabila dalam organisasi terdapat budaya yang bersifat mendorong kinerja (Rosvita et al., 2017).

Kajian organisasi memberikan pemahaman tentang organisasi sebagai subjek dan objek budaya. Jika studi perilaku keorganisasian berdasarkan anggapan bahwa organisasi berperilaku sendiri, berbeda dengan perilaku orang-orang membentuknya, organisasi juga mempunyai budaya sendiri (budaya organisasi) (Prihayanto, 2011). Budaya organisasi juga dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisien, efektivitas, produktivitas, dan etos kerja. Hal ini paling mendasar dari budaya organisasi adalah sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai, seperti diungkapkan oleh (Sajangbati, 2013) kuantitas atau kualitas hasil kerja dan kegiatan yang berpedoman pada prosedur kriteria yang telah ditetapkan. Hubungannya dengan budaya organisasi terlihat melalui orientasi hasil yang dicapai pegawai, termasuk cara pengukuran hasil, pembuatan keputusan, distribusi imbalan, dan respons organisasi terhadap lingkungan. Kinerja pegawai lebih lanjut dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, persepsi sikap, manajemen konflik, negosiasi, serta rancangan kerja menurut Jones (2013). Semua elemen ini bersinergi dan menciptakan lingkungan kerja yang memainkan peran penting dalam kinerja keseluruhan organisasi.

Dalam lingkup organisasi, budaya yang diterapkan memiliki dampak yang signifikan pada jalannya rutinitas dan kegiatan internal, serta memberikan pengaruh yang mencapai masyarakat yang memiliki kepentingan terhadap organisasi tersebut (Rizka Minda Kurniyanti, 2022) Salah satu dampak nyata dari budaya organisasi tersebut adalah pada kepemimpinan, tanpa kepemimpinan yang efektif suatu organisasi tak akan pernah mampu mengamalkan potensi menjadi prestasi.

Menurut (Sedarmayanti et al., 2019) Kepemimpinan adalah sikap yang ada di dalam seorang pemimpin, jiwa kepemimpinan tercermin pada keuletan, keterampilan, kesuksesan, dan kedisiplinan oleh sikap mental. Sebagaimana beliau mengungkapkan pemimpin tidak hanya mempengaruhi individu itu sendiri, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap pegawai keseluruhan dalam organisasi. Dengan demikian, pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani & Efendi (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Sutoro et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan Yusuf (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Nabila Padmasari et al., 2023) konsep kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang (Supardi & Aulia Anshari, 2022) penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Jambi Nomor 8 Tahun 2016, Pelaksanaan tugas pokok, meliputi urusan di bidang pembinaan, pelatihan, penempatan Tenaga Kerja dan Produktivitas, bidang pengawasan dan perlindungan Tenaga Kerja dan

Transmigrasi dalam rangka membantu Gubernur dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah dalam bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Pelaksanaan tugas pokok tersebut di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi menjadi tanggung jawab Kepala Dinas, Sekretariat, dan Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Fungsi dan Tanggung Jawab pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi

Jabatan	Tugas dan Fungsi
Kepala Dinas	1. pembinaan, koordinasi, pengendalian bidang operasional pelayanan dan pembinaan, pelatihan, penempatan tenaga kerja dan produktivitas, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial serta transmigrasi. 2. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya
Sub Bagian Tata Usaha dan Keuangan	1. melaksanakan tertib administrasi keuangan; 2. pengelolaan administrasi kepegawaian 3. membuat laporan bulanan dan tahunan
Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	1. penyiapan bahan koordinasi penyusun rencana dan program kerja dinas 2. pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dinas 3. penyiapan bahan penyusun perencanaan dan program evaluasi dan pelaporan

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa fungsi dan tanggung jawab Kepala Dinas, Sub Bagian Tata Usaha dan Keuangan dan Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan adalah melaksanakan pembinaan, pengendalian, melaksanakan tata tertib administrasi dan melaksanakan monitoring dan evaluasi.

Peran pemimpin tentunya sangat penting dalam mewujudkan visi tersebut. Memiliki pegawai yang berkualitas menjadi aset sumber daya manusia yang berharga, jadi peran kepemimpinan diperlukan untuk memberikan budaya organisasi yang ada dilingkungan tempat kerja, jika budaya organisasi yang diterapkan bagus dan memberikan iklim kerja yang sehat maka kinerja pegawai pasti akan sesuai dengan harapan.

Tabel 1. 2 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1.	Meningkatnya peluang kesempatan kerja sektor formal dalam dan luar negeri	Tenaga kerja yang terdaftar yang ditempat	30%	35,76%	119,1%
2.	Meningkatnya kualitas SDM Tenaga Kerja	Tenaga kerja yang dilatih dan bersertifikasi Kompetensi	5%	5,2%	104%
3.	Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Kepatuhan terhadap norma-norma ketenagakerjaan	75%	88,09%	117,45%
4.	Meningkatnya cakupan kawasan yang layak huni	Peningkatan kawasan penempatan transmigrasi	8%	0%	0%
		Penyelesaian permasalahan lahan transmigrasi	50%	37,89%	75,78%
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai IKM untuk kepuasan masyarakat	81%	82,5%	101,85%
		Nilai SAKIP	62%	61,71%	99,53%
Rata-rata					88,24%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, 2023

Tabel 1.2 menggambarkan rata-rata pencapaian kinerja tahun 2021 pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi sebesar 88,24%. Meskipun sebagian besar capaian kinerja hampir atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan, namun masih terdapat beberapa indikator yang tidak mencapai sasaran kinerja sebelumnya diduga kinerja belum maksimal. Hasil sasaran strategis dan indikator kinerja dengan target yang telah ditetapkan dan realisasinya belum memenuhi mencapai **0% dan 37,89%**. Dan hasil indikator kinerja untuk **nilai sakip dari target 62% yang terealisasi hanya 61,71%**. Ketidackapaian ini dapat dilihat dari sasaran strategis dan indikator kinerja. Untuk memperkuat data kinerja, peneliti melakukan survey awal pada 12 Desember 2023 terhadap 10 pegawai Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Yakni survey awal kinerja pegawai, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Hasil survey awal kinerja pegawai pada lampiran 1.1 menggambarkan kuesioner berisi **Tidak Setuju (TS)** terhitung **4,7%** dan responden memilih kolom kuesioner **Netral (N)** **8,7%**. Selanjutnya, hasil survey awal kepemimpinan pada lampiran 1.2 menggambarkan responden **Tidak Setuju (TS)** **4,7%** dan responden yang memilih **Netral (N)** **4,7%**. Hasil survey awal mengenai budaya organisasi pada lampiran 1.3 menggambarkan tergolong baik pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Ini disebabkan oleh fakta bahwa responden memberikan hasil **Netral (N)** **11,3%** dan **Tidak Setuju (TS)** **4%**.

Dari hasil survey awal kinerja pegawai, kepemimpinan dan budaya organisasi menunjukkan sudah cukup baik. Namun berdasarkan dari hasil survey awal tersebut terdapat beberapa responden yang menjawab tidak setuju pada sebagian pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui secara mendalam apa alasan atau apa hal yang mendasari responden tidak setuju akan hal tersebut.

Oleh karena itu untuk menjawab pernyataan tersebut peneliti melakukan wawancara dengan responden yang memilih tidak setuju. Dari hasil wawancara tersebut responden menyebutkan bahwa dari faktor kepemimpinan diantaranya:

1. Pemimpin tidak lagi mempertimbangkan masukan dari bawahan karena pemimpin merasa keputusan yang diambil sudah merupakan kebijakan yang paling tepat dan juga terkadang pemimpin tidak meminta masukan dari pegawai karena masalah yang harus diputuskan merupakan masalah yang sama.
2. Pemimpin tidak mampu memanfaatkan potensi pegawai karena pemimpin merasa kemampuan yang dimiliki pegawai sebenarnya masih kurang.
3. Karena pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang sudah sering dilaksanakan dan selain itu adanya pergantian pemimpin yang dimana pemimpin yang baru tersebut belum cakap

dalam mengevaluasi pekerjaan pegawai. Oleh sebab itu kadang merasa pekerjaan tidak diawasi oleh pemimpin.

4. Responden tidak merasa harmonis di lingkungan kerjanya karena merasa pembagian beban kerja yang diterima terlalu berat yang mengakibatkan perasaan tidak nyaman terhadap lingkungan kerja.

Untuk mengenai budaya organisasi peneliti juga melakukan wawancara dengan responden yang tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan diantaranya:

1. Responden merasa bahwa dengan kebebasan berpendapat akan menimbulkan konflik dan ketidak konsistenan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu responden menganggap bahwa semua keputusan harus diambil berdasarkan kebijakan yang ada saja.
2. Pegawai merasa tidak sanggup secara waktu dan sumber daya untuk membantu pekerjaan di bidang lain.
3. Responden merasa tidak semua tata nilai kerja itu diterapkan sesuai dengan yang ada. Misalnya ketika telat atau tidak hadir tidak selamanya pegawai langsung diberikan sanksi. Oleh karena itu responden merasa tidak setuju akan pernyataan ini

Selanjutnya mengenai kinerja pegawai peneliti juga melakukan wawancara dengan responden yang tidak setuju akan pernyataan yang diberikan diantaranya:

Responden tidak setuju karena merasa tidak semua hasil kerja yang dibebankan dan ditugaskan kepadanya sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Pada survey awal diatas dilakukan pada bagian UPTD yang dimana merupakan bagian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Berdasarkan beberapa alasan yang sudah dipaparkan oleh responden, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam ruang lingkup yang lebih luas yaitu seluruh pelaksana administratif dan teknis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Dari penelitian ini peneliti akan melihat apakah responden lebih dominan setuju atau tidak setuju terhadap pengaruh akan

kepemimpinan dan budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi yang akan dilakukan pada survey selanjutnya.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Muhammad Arifin, 2015) dan (Amiroso & Mulyanto, 2015) yang menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian tentang kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian (Tri et al., 2010) dan (Yusuf, 2018) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian tersebut didukung dengan penelitian (Sutoro et al., 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil”, bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi sangat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Substansi diatas menunjukkan bahwa masih adanya pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang masih kurang dalam penerapan budaya organisasi. Selain itu, masih ada pegawai yang merasa tidak diperhatikan dapat menunjukkan kepemimpinan dan budaya yang belum efisien. Berdasarkan indikasi ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah yang disusun pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan dan budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi secara parsial ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi secara parsial ?

4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi secara simultan ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sesuai masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, maka diperoleh tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan dan budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi secara parsial
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi

1.3.2. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan, maka diperoleh manfaat penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan peran kepemimpinan dan budaya organisasi agar kinerja yang tercipta optimal.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai salah satu cara untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatkan untuk membuktikan dalam sebuah penelitian. Selain itu, juga sebagai pengalaman diri untuk melakukan penelitian.

- b. Bagi Universitas Jambi

Universitas dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk meningkatkan lingkungan belajar. Dan dapat mengintegrasikan nilai-

nilai dan prinsip-prinsip etika dalam kurikulum, serta mempromosikan budaya inklusif dan berorientasi pada hasil di antara mahasiswa dan staf.

c. Bagi Institusi

Baik itu perusahaan swasta atau lembaga pemerintahan, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan fokus dalam mencapai tujuan organisasi, membangun reputasi yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti yang tertarik pada penelitian yang ada peneliti bisa mempertimbangkan untuk penelitian lebih lanjut dengan meningkatkan solusi dan strategis yang berbeda.