

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat diukur/dilihat dari kinerja pegawai/karyawannya. Tujuan suatu organisasi akan dapat tercapai dengan meningkatnya kinerja SDM atau karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja Pegawai, hendaknya manajemen mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Hal tersebut berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, dan ikut serta dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Maka sejatinya tujuan perusahaan akan sejalan dengan tujuan karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Tingkat absensi atau kehadiran, kemampuan memenuhi target dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. (Sutanto dan Patty, 2014)

Istilah kinerja berasal dari kata “job performance” atau “actual performance” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2011)

Kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional organisasi. (Hartantik, 2014) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Sandy Martha, 2015)

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan

periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Novelia et al, 2016)

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						
		STSS 1	STS 2	TS 3	N 4	S 5	SS 6	SSS 7
1	PENGETAHUAN Dengan pengetahuan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja.	0	0	1	2	4	2	1
2	KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN/KOMPETEN Karyawan berani mengemukakan pendapat dan mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah.	0	0	1	3	4	2	0
3	SIKAP KERJA Karyawan bekerja tepat waktu dan tidak menunda-nunda setiap tugas yang diberikan.	0	0	2	3	2	2	1
4	KUALITAS PEKERJAAN Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.	0	0	0	4	4	1	1
5	INTERAKSI Karyawapa saling menyapa, bertanya dan menginformasikan tentang apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	0	0	0	4	3	2	1
Jumlah		0	0	4	16	17	9	4
Presentase		0%	0%	8%	32%	34%	18%	8%

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi belum optimal. Terlihat dari hasil survei awal dimana masih ada beberapa pegawai yang menjawab tidak setuju sebanyak 8%. Sehingga hal ini membuktikan bahwa masih ada terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki kinerja yang optimal.

Dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam bekerja. Sukses atau tidaknya sebuah organisasi dapat dilihat melalui kinerja Pegawainya. Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan sebagai hasil dari kemampuan dan usaha (Nuryasin dkk, 2016). Berdasarkan definisitersebut, kinerja fokus pada hasil dan kemampuan kerja. Kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. (Darodjat, 2015)

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey *Millennial Leadership* Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						
		STSS 1	STS 2	TS 3	N 4	S 5	SS 6	SSS 7
1	DIGITAL MINDSET (Pola Pikir Digital) Mampu dan siap dalam menerima perubahan.	0	0	0	4	2	2	1
2	OBSERVER AND ACTIVE LISTENER (Pengamat dan Pendenar yang Baik) Mampu mengendalikan, mengamati dan merespon keadaan di lingkungan pekerjaan.	0	0	1	3	3	2	1
3	AGILE (Lincih) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	0	1	2	4	2	1	0
4	INCLUSIVE (Cara Melihat Sudut Pandang Orang Lain) Memiliki kemampuan dan pemahaman yang baik dalam bekerja dan dalam menyelesaikan masalah.	0	0	1	4	2	1	2
5	BRAVE TO DIFFERENT (Berani Tampil Beda) Mampu dan berani untuk mengambil setiap keputusan dalam pekerjaan.	0	0	2	3	3	1	1
6	UNBEATABLE (Pantang Menyerah) Selalu memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.	0	0	1	3	5	1	0
Jumlah		0	1	7	21	17	8	5
Persentase		0%	1%	12%	35%	29%	14%	9%

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum mampu mengendalikan, mengamati dan merespon keadaan lingkungan pekerjaan. Terlihat dari hasil survei awal dimana masih ada beberapa pegawai yang menjawab tidak setuju sebanyak 12%. Untuk dimensi indikator dari *agile* (lincah) terdapat 1% yang mengatakan sangat tidak setuju yang artinya masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Kepemimpinan milenial sebagai bentuk kepemimpinan yang tercipta demi menyesuaikan dengan gaya generasi baru yang terkini seperti generasi milenial yang lahir pada era 1980-an. Tentunya, pola kepemimpinannya tidak sama dengan kepemimpinan sebelumnya. Pada tahun kelahiran 1980-an memegang peran penting karena generasi tahun tersebut telah berada di usia produktif (Peramesti & Kusmana, 2018). Generasi *Millennial* lahir dari awal 80-an hingga pergantian Milenium, ini adalah kelompok yang sebagian besar tumbuh dewasa pada awal krisis keuangan global, tetapi juga di tengah percepatan besar dalam teknologi digital (Scotland, 2017). Mengidentifikasi ciri utama dari pola generasi ini adalah sering berkomunikasi dengan menggunakan media dan teknologi digital atau daya serap teknologinya cukup tinggi. Kondisi ini berkaitan dengan Generasi Y yang tumbuh dan berkembang disaat teknologi sedang merangkak maju. Karakter lainnya yang melekat pada generasi ini adalah cenderung kreatif, memiliki passion, informatif dan juga produktif. Jika dibandingkan dengan generasi X, para Generasi Milenial lebih bersahabat dan terikat dengan baik dengan teknologi (Nur, 2022).

Para pemimpin harus mendefinisikan setiap peran yang diberikan kepada seorang milenial berdasarkan misi ini agar mereka dapat menemukan pemenuhan (Post, 2022). Sebab masing-masing generasi seperti Generasi Y hingga Z memiliki preferensi gaya kepemimpinan masing-masing. Dalam gaya kepemimpinan modern yang diinginkan oleh Generasi Milenial yakni: inovatif, berkarakter melayani, penuh empati dan transformatif (Bako, 2016). Generasi *millennial* merupakan generasi yang datang bersamaan dengan perkembangan era digital yang memasuki seluruh ranah dalam kehidupan (Rahma Sugihartini, 2014). Dengan kata lain generasi millennial hidup di

tengah digitalisasi dan perkembangan teknologi disegala lini yang mengakibatkan perubahan dalam kehidupan. Derap perkembangan di semua lini kehidupan terjadi semakin cepat. Kemajuan teknologi informasi menjadi bagian yang tak terpisahkan darimasyarakat saat ini. Laju informasi dan pengetahuan pun bergerak begitu cepat tanpa kendala. Semua berubah dalam hitungan sekian detik. Mulai dari proses penggalian informasi, penyebaran berita, tren, teknologi hingga berbagai produk mutakhir terjadi sangat cepat. Seakan mereka yang bergerak lamban akan tergilas dan tertinggal jauh di belakang.

Kemajuan pola pikir ditunjang oleh media sosial berpengaruh pula pada generasi milenial dalam menentukan sosok pemimpinnya (Wahana, 2015). Sebuah kebutuhan bangsa dan organisasi apapun adalah bagaimana mencari pemimpin yang tepat untuk masa sekarang dan akan datang, hal ini akan menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh bangsa kita Indonesia. Pemimpin harus bisa beradaptasi

dengan perkembangan zaman. Negara-negara maju memiliki pemimpin yang berhasil memanfaatkan perkembangan teknologi yang mengubah pola kehidupan manusia. Selain itu pemimpin juga harus memiliki empati yang tinggi dan komitmen menolong sesama tanpa membedakan suku, agama maupun ras.

Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pemimpin yang baik pada generasimilenial saat ini dan kedepan menjadi satu tantangan yang kritis. Tidak saja karena mereka dipandang sebagai generasi yang penuh dengan kemajuan khususnya di bidang teknologi.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

N0	Pernyataan	Alternatif Jawaban						
		STSS 1	STS 2	TS 3	N 4	S 5	SS 6	SSS 7
1	EKSPEKTANSI Perusahaan memberikan penghargaan yang layak bagi karyawan berprestasi.	0	0	1	3	5	1	0
2	INSTRUMEN Mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan.	0	0	2	3	4	1	0

3	VALENSI Penghasilan memotivasi karyawan dalam bekerja lebih baik.	0	0	3	3	3	1	0
Jumlah		0	0	6	9	12	3	0
Persentase		0%	0%	20%	30%	40%	10%	0%

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat 20% responden mengatakan tidak setuju yang dapat diartikan bahwa masih ada karyawan yang belum mendapatkan penghargaan yang layak dari perusahaan bagi karyawan yang berprestasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi belum termotivasi.

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi merupakan instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi yang berkedudukan sebagai pelaksana pengelolaan lingkungan hidup di Provinsi Jambi. Secara garis besar, fungsi strategis yang diemban adalah untuk memfasilitasi pembangunan berkelanjutan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Dalam rangka pencapaian penetapan Standar Pelayanan Minimal Bidang Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Jambi yang terkait dengan permasalahan lingkungan hidup di daerah kabupaten/kota terutama dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan teknis dan pengawasan, jenis pelayanan bidang lingkungan hidup daerah Provinsi lebih ditekankan pada penyampaian informasi sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Tabel 1.4 Indikator Kinerja Utama Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target 2023	Realisasi 2023	Kategori
Indeks Kualitas Udara (IKU)	87,00	87,00	Baik
Indeks Kualitas Air (IKA)	52,80	50,00	Sedang
Indeks Kualitas Air Laut (IKAL)	80,00	80,00	Baik
Indeks Kualitas Ekosistem Gambut (IKEG)	62,00	62,00	Baik

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023

Berdasarkan data indikator kinerja utama (IKU) Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi tahun 2023, terdapat empat aspek utama yang dievaluasi, yakni Indeks Kualitas Udara (IKU), Indeks Kualitas Air (IKA), Indeks Kualitas Air Laut (IKAL), dan Indeks Kualitas Ekosistem Gambut (IKEG). Indeks Kualitas Udara mencapai target 87,00 yang telah ditetapkan, menunjukkan bahwa kualitas udara di wilayah Jambi masih dalam kategori “Baik” dan berada dalam batas aman bagi masyarakat serta lingkungan. Demikian pula, Indeks Kualitas Air Laut yang memiliki target 80,00 juga terealisasi sesuai harapan, menandakan bahwa kondisi perairan laut masih relatif terjaga dan tidak mengalami penurunan kualitas yang signifikan.

Namun, pada aspek Indeks Kualitas Air, realisasi hanya mencapai 50,00 dari target yang ditetapkan sebesar 52,80, menunjukkan adanya penurunan kualitas yang menyebabkan kategori “Sedang.” Hal ini bisa disebabkan oleh pencemaran dari limbah domestik, industri, maupun aktivitas lain yang berdampak terhadap lingkungan perairan. Oleh karena itu, perhatian lebih diperlukan dalam pengelolaan limbah dan pengawasan terhadap pencemaran air untuk meningkatkan kualitasnya. Sementara itu, Indeks Kualitas Ekosistem Gambut berhasil mencapai target sebesar 62,00 dan masuk dalam kategori “Baik.” Hal ini menunjukkan bahwa upaya pelestarian dan restorasi gambut yang dilakukan telah memberikan hasil yang cukup positif, meskipun tetap memerlukan pengelolaan berkelanjutan guna mencegah degradasi lingkungan.

Secara keseluruhan, meskipun beberapa indikator telah memenuhi target, seperti kualitas udara dan air laut, masih terdapat tantangan dalam meningkatkan kualitas air sungai yang belum mencapai target optimal. Upaya peningkatan dapat dilakukan melalui penguatan regulasi limbah, penerapan teknologi pengolahan air limbah yang lebih ramah lingkungan, serta peningkatan pemantauan terhadap sumber pencemaran. Selain itu, program pemulihan dan konservasi ekosistem gambut juga perlu terus dilakukan untuk memastikan kelestariannya dalam jangka panjang

Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya di bidang perencanaan tentunya tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi baik itu internal maupun eksternal. Pokok permasalahan yang ditemukan melalui penulis, survey dan lakukan mini riset

serta wawancara dengan pihak Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi menunjukkan bahwa untuk kinerja Pegawai masih terdapat kelemahan kinerja staf seperti pada tabel hasil pra survey di atas. Artinya sebagian atau beberapa pegawai masih belum mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan terutama dialami para staf atau pegawai, rendahnya jiwa *millennial leadership* dan motivasi sebagian staf atau pegawai. Hal tersebut disebabkan karena kepemimpinan yang belum efektif, cenderung belum transparan (tertutup), motivasi pegawai relatif rendah karena masih kurangnya perhatian pimpinan/atasan terhadap bawahannya dan masih ada pegawai yang cenderung menunda-nunda pekerjaannya.

Peranan pimpinan berperan penting untuk menarik, mempertahankan, mengembangkan SDM di perusahaan masing-masing khususnya di kantor dinas lingkungan hidup provinsi Jambi dan untuk memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan, karena hasil kepemimpinan yang baik akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Keberhasilan atau kemajuan kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya termasuk bagaimana gaya kepemimpinan millennial dalam perusahaan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu kepemimpinan juga berhubungan dengan memotivasi bawahan, motivasi merupakan salah satu dari fungsi kepemimpinan yang amat penting (Vathanophas, Vichita dan Thai-ngam, Jintawee, 2007).

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh *Millennial Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yang terdapat dalam dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum kinerja Pegawai, *millennial leadership*

dan motivasi kerja ?

2. Bagaimana pengaruh *millenial leadership* terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh *millenial leadership* terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ?
5. Bagaimana pengaruh *millenial leadership* terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum kinerja Pegawai, *millennial leadership* dan motivasi
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *millenial leadership* terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *millenial leadership* terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.
5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *millenial leadership* terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur ilmu pengetahuan tentang pengaruh *millenial leadership* terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pegawai dinas lingkungan hidup provinsi Jambi.

- a) Bagi akademis dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu manajemen, terutama yang berhubungan dengan hal-hal yang

mempengaruhi *millenial leadership* terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai dinas lingkunganhidup provinsi Jambi.

- b) Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *millenial leadership* terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai dinas lingkungan hidup provinsi Jambi.

3. Manfaat Praktis

- a) Bagi penulis, peneliti diharapkan dapat menjadi salah satu bentuk sarana bagi menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh *millenial leadership* terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabelintervening pada pegawai dinas lingkungan hidup provinsi Jambi.
- b) Bagi pembaca, penelitian itu diharapkan dapat menambah wawasan dan bisa menjadi referensi sebagai ilmu pengetahuan.