

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, karna manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap aktifitas organisasi. sumber daya manusia mencakup seluruh aspek yang terkait dengan manajemen karyawan, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga manajemen kinerja. Samsuni(2023).

Persaingan masa kini semakin ketat, organisasi harus mampu bersaing agar dapat bertahan. untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas organisasi dibutuhkan seseorang yang mempunyai kemampuan dalam mengkoordinir tugas-tugas tersebut. keberhasilan seseorang tersebut dalam mengelola pegawai untuk mampu melakukan tugas-tugasnya dan bisa mencapai tujuan akan berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan dapat tercapai tujuan tersebut. Silaen (2021)

Kinerja merupakan kemampuan melaksanakan tugas-tugas dalam suatu organisasi atau lembaga, baik secara individu maupun kelompok, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Tujuan akhir dari setiap tindakan yang dilakukan suatu lembaga atau kelompok adalah kinerja yang diharapkan. Baik kinerja manajerial maupun individu merupakan kemungkinan bentuk kinerja ini. Onsardi & Finthariasari(2016)

Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi hasil kerja dalam konteks organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan sistem pengelolaan kinerja. Pengelolaan kinerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi atau instansi untuk mengatur, mengawasi, dan meningkatkan kinerja para pegawainya. Tujuan dari pengelolaan kinerja pegawai untuk memastikan bahwa pegawai mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi yang diberikan oleh pimpinan. Sinambela (2010).

Kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan yang terarah untuk mencapai tujuan.

kepemimpinan seseorang memegang peran penting dalam organisasi, pada dasarnya kepemimpinan hanya bersifat sementara/tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana. pemimpin juga dituntut untuk bisa mengarahkan bawahan dan bersikap bijak dalam mengambil keputusan, cara berkomunikasi yang baik untuk menetapkan tujuan dan mendorong pegawai untuk mendapatkan hasil yang baik. Sazly & Ardiani (2019)

Menurut Fadhillah (2021) pada hakikatnya setiap pemimpin dalam ruang lingkup organisasi memiliki perbedaan karakter dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Kepemimpinan seorang pemimpin merupakan cara bagi seorang pemimpin untuk menjalankan peran kepemimpinannya.

Menurut Lesmana (2022), dorongan kepemimpinan birokrasi ditandai dengan mengedepankan sikap profesional, pembagian kekuasaan, dan keterampilan kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi internal dalam menyelesaikan tugas dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan birokrasi mempengaruhi kinerja secara langsung atau tidak langsung.

Selain aspek gaya kepemimpinan, nilai-nilai etika yang dimiliki seseorang dapat berdampak terhadap kinerjanya. Karakter dan perilaku terkait pekerjaan yang berasal dari sikap mendasar manusia terhadap pekerjaan itulah yang merupakan etika kerja dalam konteks ini. Larosa (2022).

Etos kerja merupakan kepribadian seseorang dan cara-caranya dalam berekspresi, memandang, meyakini, dan memberi makna terhadap sesuatu. Hal tersebut memotivasinya untuk bertindak sebaik-baiknya guna membentuk pola hubungan antara manusia dengan makhluk lain serta antara manusia dengan dirinya sendiri. Setyawati & Cori (2023).

Menurut Hermayanti (2022) Etos kerja merupakan prinsip yang mendorong perilaku yang baik. Ini termasuk motivasi yang mendorongnya, karakteristik utama, semangat dasar, pemikiran dasar, kode moral, kode etik, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, dan standar.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) adalah lembaga pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan kebijakan, peraturan, dan program-program terkait perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Tugas utama DLH meliputi pemantauan kualitas lingkungan, pengelolaan sampah, pengendalian pencemaran, konservasi alam, dan

penyuluhan kepada masyarakat mengenai pentingnya menjaga lingkungan. Dinas ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang sehat dan berkelanjutan melalui pengawasan, regulasi, serta kolaborasi dengan berbagai sektor. DLH juga bertanggung jawab atas penegakan hukum lingkungan dan pemberdayaan masyarakat dalam menjaga kelestarian lingkungan.

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi, peneliti melakukan observasi dengan mengumpulkan data kinerja pegawai berdasarkan data sasaran kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi Tahun 2023, Peneliti mendapatkan hasil capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi Tahun Anggaran 2023

No	Kinerja Utama/Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama/Tujuan/Sasaran Strategis	Target %	Realisasi %	Capaian Kinerja %
1	Meningkatkan Kualitas Kebersihan Lingkungan Hidup	• Indikator Kinerja Utama/Tujuan/Sasaran Strategis	90	75	83,33
		• Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup	100	98	98
		• Pemantauan Kualitas Lingkungan, Pengolahan Sampah, Pengendalian Pencemaran	100	85	85
2	Meningkatkan Penghijauan Lingkungan Hidup	• Persentase Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (Indikator Sasaran)	75	75	95,76
		• Konserfasi Alam dan Lingkungan	100	90	90
		• Penyuluhan Kepada Masyarakat Mengenai Pentingnya Mengaja Lingkungan	100	95	95
Rata-Rata : 91,18					

Sumber dari DLH Muaro Jambi

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi terlihat belum maksimal, karna 83,33% kualitas kebersihan lingkungan hidup belum mencapai target capaian kinerja. hal ini juga dibuktikan dengan survey pada pegawai DLH tentang kepemimpinan birokrasi pada tanggal 21 Oktober sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Survei Awal Kepemimpinan Birokrasi Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Pemimpin Tertinggi							
1	Pemimpin diangkat secara sah untuk memegang jabatan	2	0	3	1	1	7
Diatur oleh undang-undang dan aturan resmi							
2	Keputusan didasarkan pada peraturan yang telah disesuaikan	0	1	2	2	2	7
Berdasarkan Fungsi							
3	Pemimpin menjalankan tugas dipengaruhi oleh pangkat dan jabatan	1	1	2	2	1	7
Total		3	2	7	5	4	21
Persentase %		14,2	9,5	33	23,8	19	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa hasil survey awal dari kepemimpinan birokrasi masih belum baik karna sebesar 9,5% tidak setuju dalam pertanyaan “pemimpin diangkat secara sah untuk memegang jabatan pegawai”. Hal ini akan berdampak kepada kinerja dan etos kerja pegawai. Syukron (2019)

Tabel 1. 3 Survey Awal Etos Kerja pada DLH Muaro Jambi

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
Kedisiplinan							
1	Pegawai mampu mematuhi peraturan yang berlaku	0	3	1	3	0	7
Etika Kerja							
2	Pegawai jujur dalam melakukan pekerjaan	1	1	3	1	1	7
Kreatifitas							
3	Pegawai mampu menghasilkan ide baru	0	2	3	1	1	7
Total		1	6	7	5	0	21
Persentase		4,7	28,5	33,3	23,8	9,5	100

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa etos kerja pada DLH Muaro Jambi belum optimal sebesar 4,7 karna masih ada pegawai yang tidak jujur dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai pada instansi tersebut. Oleh karena itu, penulis mengambil sebuah penelitian dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, belum tercapai 100% begitu juga mengenai kepemimpinan birokrasi beluk sepenuhnya baik dan diikuti dengan etos kerja pegawai yang belum maksimal. Maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan birokrasi dan etos kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi?
2. Apakah kepemimpinan birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi?
3. Apakah kepemimpinan birokrasi berpengaruh terhadap etos kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi?
4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi?
5. Apakah kepemimpinan birokrasi berpegaruh terhadap kinerja pegawai dengan etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai kepemimpinan birokrasi dan etos kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi

3. Untuk mengetahui pengaruh dan analisis kepemimpinan birokrasi terhadap etos kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai dengan etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperluas pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan Birokrasi, kinerja pegawai, dan etos kerja. Dengan mengintegrasikan variabel intervening, diharapkan dapat terbentuk model yang lebih komprehensif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diinginkan dapat menyediakan informasi kepada organisasi mengenai dampak kepemimpinan birokrasi pada kinerja pegawai dengan etos kerja. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi salah satu informasi penting dalam mengambil kebijakan tentang kinerja kepemimpinan dan etos kerja.

3. Instansi

Instansi bisa mengidentifikasi area-area yang belum optimal dan melakukan perbaikan, sementara juga mempertahankan atau melanjutkan program-program yang telah terbukti berhasil.