

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi, termasuk, lembaga sosial, perusahaan dan instansi pemerintahan, mempunyai berbagai tujuan yang harus dicapai. Dalam menggapai tujuan-tujuan tersebut, organisasi memerlukan manajemen yang baik dalam pengelolaan organisasinya. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa manajemen ialah kombinasi ilmu serta seni yang berkaitan dengan pengelolaan proses pengusahaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia serta sumber daya lainnya, dengan cara yang efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah usaha untuk mengelola individu-individu di dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai suatu sasaran tertentu. Sumber daya manusia dianggap sebagai aspek yang sangat vital dan tidak dapat diabaikan dalam pencapaian tujuan organisasi (Eri Susan, 2019). Sebagai pilar utama dalam menjalankan fungsi organisasi, sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi harus berupaya maksimal untuk menjadi elemen kontributor dalam proses pembangunan, dengan harapan dapat mencapai kesuksesan yang optimal bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memegang peran yang penting dalam menaikkan kinerja, produktivitas, serta mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama yang menentukan kapasitas pegawai untuk memenuhi berbagai tuntutan organisasi. Untuk merespon tuntutan tersebut,

pegawai perlu mengambil langkah-langkah perbaikan yang terkait dengan implementasi manajemen. Setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, memprioritaskan manajemen yang berfokus pada usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitasnya. Sektor publik pun memerlukan manajemen yang optimal dari bagian tugas negara guna menciptakan organisasi yang jujur, transparan, akuntabel, partisipatif, serta dapat menanggapi transformasi dengan efektif. Suatu organisasi yang ingin mencapai kinerja layanan publik yang tinggi wajib memiliki dukungan dari berbagai sumber daya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang sangat berpengaruh dalam organisasi guna mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan.

Salah satu aspek manajemen yang terkait dengan sumber daya manusia ialah aspek kinerja karyawan atau pegawai. Secara umum, kinerja melihat pada hasil, prestasi, atau penampilan kerja yang dicapai oleh seseorang serta kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam batas waktu atau parameter tertentu. Kinerja mencakup pencapaian hasil baik dalam prestasi maupun penampilan kerja, dan dapat dianalisis dari perspektif individu atau organisasional (Irianto & Sukiman, 2021).

Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, diperlukan kontribusi kinerja yang baik dari para pegawai. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang individu sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja yang optimal ialah kinerja yang sesuai dengan tolak ukur organisasi serta membantu pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dievaluasi dengan membandingkan hasil kinerja pegawai

dengan standar yang telah ditetapkan, serta melibatkan aspek kepemimpinan yang efektif dari atasan kepada bawahannya (Busro, 2018).

Kinerja dianggap tinggi jika sasaran kerja bisa diselesaikan tepat waktu serta tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan. Sebaliknya, kinerja dianggap kecil jika pekerjaan dilakukan melebihi batas waktu yang ditetapkan atau bahkan tidak diselesaikan (Samsuni, 2017).

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan, jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Ini disebabkan oleh peran krusial kinerja karyawan yang baik dan optimal dalam mendukung kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam meraih tujuan mereka. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman menyeluruh terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dan langkah-langkah yang sesuai perlu diambil oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan atau menganalisis dampak faktor-faktor tersebut, guna mencapai tujuan secara maksimal.

Kinerja seorang pegawai dapat terpengaruh oleh beberapa aspek, baik yang berasal dari dalam atau luar. Faktor internal melingkupi bagian yang berasal dari dalam diri seorang pegawai, seperti gaya hidup yang diterapkan oleh pegawai tersebut. Sementara itu, faktor eksternal melibatkan elemen-elemen yang bersumber dari luar diri seorang pegawai, termasuk kepemimpinan transformasional di lingkungan tempat bekerja, kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi hubungan sosial di perusahaan, dan juga tingkat komitmen organisasi yang diimplementasikan dalam konteks pekerjaan (Rahmadhanty, 2019).

Kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja individu. Menurut Denny Setiawan dalam (Sulastri, 2015), Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlihat bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Sedangkan menurut Rustamaji et al (2017), pemimpin transformasional harus dapat memberikan teladan bagi bawahannya itu yang disebut seorang pemimpin, ia menjadi panutan bawahannya, bisa memotivasi pegawai atau karyawan, membimbing bawahannya menjadi lebih baik lagi, memberi mereka dorongan atau spirit yang kuat, membuat mereka bekerja dengan baik , dan bersedia menerima tantangan, pemimpin, karyawan atau pegawai dan segala sesuatu dalam organisasi memimpin, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional bisa diartikan sebagai keahlian pemimpin di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Prahiawan, W. & Sutisna, B. 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi & Indrawati (2017) bahwasanya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiadi & Lutfi (2021) menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Asbari et al (2020) menunjukkan hasil bahwa

kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejumlah penelitian tersebut menunjukkan masih adanya perbedaan hasil penelitian sehingga perlu diuji kembali peran kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya lingkungan kerja juga memiliki fungsi yang memiliki pengaruh dalam mencapai tujuan organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja para pegawai, karena lingkungan kerja ialah bagian yang tak dapat dipisahkan dalam interaksi kerja pada sebuah organisasi. Selain faktor internal, faktor eksternal seperti lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan begitu kinerja seorang pegawai tidak dipengaruhi oleh satu aspek saja. Seseorang memiliki pimpinan dengan kepemimpinan transformasional yang bagus namun lingkungan kerja di tempat kerja tidak kondusif yang berdampak pada terbentuknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan bagi dirinya yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja pegawai tersebut.

Situasi lingkungan kerja dapat ditandakan baik atau pantas apabila seorang pegawai bisa melaksanakan aktivitas secara optimal, aman, dan nyaman. Kecocokan lingkungan kerja bisa dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama, terlebih lagi lingkungan kerja yang kurang optimal bisa menguras tenaga serta waktu yang lebih banyak bagi para pegawai dan tidak memperoleh sistem kerja yang efisien (Kurnia, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, Irwan & Irfan (2021) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan

kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Nagari & Ingsih (2014) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian beberapa penelitian tersebut menunjukkan masih adanya perbedaan hasil penelitian sehingga perlu diuji kembali peran lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin, lingkungan kerja yang sehat, dan pembangunan komitmen organisasi yang solid di tempat kerja dapat secara positif memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2018), komitmen merujuk pada ketaatan karyawan terhadap kebijakan atau peraturan perusahaan dalam pelaksanaan tugasnya. Kehadiran komitmen ini dapat menjadi motivasi bagi individu untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya atau sebaliknya. Melalui menciptakan suasana yang nyaman di dalam organisasi, seseorang dapat merasa senang berada di lingkungan tersebut, menciptakan sikap yang positif, dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, serta ikut berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rangkuti (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Dewi Astuti (2022) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Marsoit et al (2017) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian beberapa penelitian tersebut menunjukkan masih adanya perbedaan hasil penelitian

sehingga perlu diuji kembali peran komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Di antara strategi optimal guna menumbuhkan kinerja pegawai adalah melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif oleh pemimpin, memastikan keberlangsungan lingkungan kerja yang sehat, serta membangun tingkat komitmen yang tinggi di kalangan pegawai terhadap organisasi. Seorang pegawai yang berada dalam lingkungan kerja yang harmonis, dipimpin oleh seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional yang baik, dan mempunyai komitmen yang kuat kepada organisasi diharapkan bisa menunjukkan peningkatan kinerja, dan kontribusi maksimal dari setiap individu, diharapkan kinerja keseluruhan pegawai dapat mencapai hasil terbaik, tidak hanya untuk bersaing secara efektif, tetapi juga untuk meningkatkan profitabilitas organisasi.

Selain di perusahaan maupun organisasi, di kedinasan ataupun instansi pemerintahan sangat memperhatikan kinerja pegawainya. Dinas adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertugas menjalankan tugas dan fungsi sesuai arahan pemerintah, seperti dinas kehutanan yang mempunyai tugas dalam hal yang berkaitan dengan kehutanan.

Penelitian ini akan fokus pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat yang terletak di Jl. Soekarno Hatta No.751, Cisaranten Endah, Kec. Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat. Dinas Kehutanan merupakan bagian dari pemerintahan daerah yang memiliki tanggung jawab utama dalam menjalankan urusan pemerintahan di sektor Kehutanan, termasuk pengelolaan hutan, konservasi sumber daya alam, dan pengelolaan daerah aliran sungai. Di Provinsi Jawa Barat, Kantor

Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat, yang sebelumnya adalah Kantor Wilayah Departemen Kehutanan Provinsi Jawa Barat di bawah Departemen Kehutanan dengan tanggung jawab langsung kepada Menteri Kehutanan, kini berperan sebagai entitas Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti memperoleh data mengenai nilai kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat periode bulan Maret sampai bulan Juli 2023 yang menjadi data awal penulis sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian. Data kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Data Nilai Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat

Bulan	Nilai SKP	Nilai Perilaku	Nilai Akhir
Maret	51,40%	34,33%	85,73%
April	46,40%	30,56%	76,96%
Mei	54,24%	36,74%	90,98%
Juni	50,27%	32,48%	82,75%
Juli	53,48%	35,27%	88,75%

Sumber: Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terdapat kenaikan dan penurunan pada nilai akhir pada bulan Maret sampai Juli. Dimana nilai akhir ini suatu gambaran dari hasil kinerja pegawai selama 1 bulan, yang dimana nilai akhir itu bisa dikatakan baik jika nilai tersebut berada di angka 100,00. Sedangkan ketika nilai tersebut berada kurang dari 80,00 bisa dikatakan tidak baik.

Pada periode lima bulan tersebut, pada bulan April dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai dengan nilai akhir yang diperoleh sebesar 76,96% . Ini

menunjukkan kinerja pegawai pada bulan tersebut kurang baik, dan pasti banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Sedangkan pada bulan Mei kinerja pegawai mengalami kenaikan dibanding bulan April, dan bulan-bulan setelahnya mengalami fluktuasi.

Berdasarkan gambaran yang telah dipaparkan, motivasi peneliti untuk melaksanakan penelitian ini timbul karena pemahaman bahwa kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan oleh seorang pimpinan bisa memengaruhi kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang kondusif juga dianggap sebagai faktor krusial yang memengaruhi kesejahteraan seorang pegawai, memiliki potensi untuk menjadi kunci dalam mengatasi tekanan dan meningkatkan kinerja di masa depan. Selain itu, peneliti menganggap komitmen organisasi sebagai elemen penting yang dapat menciptakan rasa mempunyai di antara para pegawai kepada organisasi. Apabila individu merasa terjalin dengan nilai yang dimiliki organisasi, diharapkan mereka akan senang dalam berkontribusi, menghasilkan prestasi, serta memberikan usaha terbaik kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Sejalan dengan paparan diatas, peneliti memilih untuk menjalankan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Terdapat indikasi hubungan antara atasan dan pegawai yang kurang baik di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.
2. Terdapat indikasi kurangnya dukungan pimpinan terhadap pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.
3. Terdapat indikasi ketidakadilan dalam lingkungan kerja para pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.
4. Terdapat indikasi penerapan nilai-nilai budaya perusahaan tidak sejalan dengan prinsip para pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.
5. Terdapat *gap* penelitian dari penelitian serupa dan kurangnya penelitian yang meneliti pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Seperti yang dapat diamati dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

E. Manfaat Penelitian

Di bawah ini adalah proyeksi manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pembuktian teori dan hasil penelitian sebelumnya sehingga menjadi sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi apabila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan suatu keputusan yang terkait dengan kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan, serta lingkungan kerja yang diimplementasikan perusahaan dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pegawai sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai guna tercapainya tujuan organisasi secara efektif serta efisien.