

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan roda penggerak utama dan penentu keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan cara suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan menghadapi perkembangan dimasa yang akan datang.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja kerja merupakan hasil kerja atau *outcomes* dari pegawai atas kontribusinya kepada organisasi melalui pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya yaitu sesuai dengan fungsinya masing-masing di dalam

organisasi. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja kerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk menjadi lebih baik, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kerja sama tim.

Diantara indikator-indikator penentu kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Sedangkan pada penelitian ini lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan transformasional, menurut Indrayanto et al. (2013) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif didalam memecahkan masalah organisasi, dan

mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Jadi, berdasar penjelasan di atas gaya kepemimpinan memang hal yang penting dimiliki oleh seorang pemimpin didalam memimpin.

Selain gaya kepemimpinan, organisasi juga harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz, 2010). Perilaku *extra-role* di dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi sehingga kinerja pegawai diorganisasi tersebut dapat tercapai. Pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi karena padadasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja.

Maka dari itu penelitian ini ingin membuktikan juga apakah *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan jumlah pegawai dari data tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Lingkungan Hidup yang berjumlah 86 orang, pegawai PNS berjumlah 46 orang dan pegawai honor/TKPD 40 orang.

Dalam hasil observasi kepemimpinan yang ada di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo, membutuhkan pemimpin yang baik sehingga dapat menciptakan kualitas kinerja yang baik dari bawahannya. Dalam hal ini, tingkat kinerja belum optimal dikarenakan dalam kerja lapangan maupun di dalam kantor kurang disiplin dalam bekerja, serta diduga kurangnya motivasi pimpinan yang menyebabkan semangat pegawai rendah dan berakibat turunnya kinerja pegawai. Dari hasil wawancara beberapa pegawai pun masih terdapat keluhan-keluhan tentang kepemimpinan yang ada di organisasi tersebut.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting karena dengan ditegakannya disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Apabila peraturan telah dipatuhi, maka berarti para karyawan tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung

jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberi sanksi yang tegas kepada pegawai apabila pegawai tersebut melakukan tindakan tidak disiplin dengan tidak menbeda-bedakan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

**Tabel 1.1**

**REKAP NILAI RATA-RATA SKP PEGWAI PER TAHUN 2018 DAN 2019**

<b>Indikator Penilaian</b>	<b>Tahun 2018</b>	<b>Tahun 2019</b>
Orientasi Pelayanan	89,00	89,28
Integritas	80,91	81,43
Komitmen	80,91	81,54
Disiplin	80,91	81,43
Kerjasama	80,95	81,43
Kepemimpinan	39,67	36,13

Sumber: data SKP kantor DINAS LINGKUNGAN HIDUP tahun 2018 dan 2019

Dari data nilai SKP Pegawai di atas penulis melihat adanya penurunan angka nilai beberapa indikator, maka dari itu dapat disimpulkan kinerja yang ada di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai tahun 2019, yang dibuktikan dari nilai SKP pegawai tersebut, dari hasil pengamatan langsung dilapangan, beberapa pelanggaran pun masih bisa dilihat,

antara lain yakni pelanggaran disiplin kerja. Masih terdapat pegawai terlambat apel pagi, istirahat kerja yang tidak tepat waktu, dan pulang sebelum waktu kerja berakhir.

Kemudian dilihat dari nilai Kepemimpinan yang mengalami penurunan di tahun 2019 yang menunjukkan bahwa ,efektifitasnya kepemimpinan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo belum begitu terasa bagi karyawannya. Perilaku kepemimpinan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo belum dapat memberikan kepercayaan secara penuh pada bawahannya, selain itu pemimpin belum dapat membagi pengalamannya secara merata pada seluruh karyawan. Disisi lain seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Kepemimpinan dalam hal ini merupakan usaha mempengaruhi jalannya interaksi di antara sumber daya ke arah tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi secara bersama. Usaha ini tidak dapat dipandang sebagai usaha yang berdiri sendiri, sebab kepemimpinan hanya bisa berjalan jika ada yang dipimpin dan jika terjadi interaksi diantara mereka.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dalam rangka untuk menilai apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *organization citizenship behaviour* yang dilakukan diorganisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo.”

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain :

1. Kurangnya motivasi dari pemimpin yang dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja dengan optimal.
2. Masih terdapat pelanggaran disiplin pegawai yakni tidak ikut apel pagi maupun terlambat masuk kantor.

## **1.3 Rumusan masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional *dan organizational citizenship behaviour* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas lingkungan hidup kota Gorontalo ?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas lingkungan hidup kota Gorontalo ?

## **1.4 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo.

### **1.5 Manfaat penelitian.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik manfaat teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan keilmuan khususnya dalam kajian gaya kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behaviour* dan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan profesionalisme dalam memimpin organisasi dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
3. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil setiap kebijakan guna peningkatan kinerja pegawai.



4. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan.
5. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan judul penelitian ini.