

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi peranan penting dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan orang yang menggerakkan dan mengelola segala kegiatan dalam organisasi. Suatu organisasi dapat dinilai berhasil atau tidak tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Aspek yang paling berpengaruh dalam menjaga kinerja pegawai adalah pemimpin atau atasan langsung. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang dapat membimbing dan mengembangkan potensi bawahan berdasarkan tujuan organisasi. Jika orang-orang di dalamnya dapat bekerjasama di bawah koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membimbing anggotanya, maka tujuan ini dapat tercapai.

Warella (2021:17) mengemukakan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Baik atau buruknya kinerja pegawai akan berdampak langsung terhadap seluruh pekerjaan yang ada di dalam Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat. Jika kinerjanya buruk maka perlu perbaikan yang harus dilakukan, agar tidak mengganggu kestabilan pada organisasi. Begitu pula apabila kinerja pegawai itu baik, maka organisasi harus mempertahankan kinerja tersebut.

Berdasarkan penelitian (Wydeline, dkk. 2021) yang mengatakan bahwa salah satu faktor penting dalam pengoptimalan kinerja pegawai yaitu gaya

kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, dalam suatu organisasi pemimpin berpengaruh besar bagi kepentingan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan organisasi tentunya memiliki fungsi dan peran yang sangat penting, karena seorang pemimpin tentunya mampu mengambil suatu rencana dari sebuah perusahaan yang berasal dari kualitas pimpinannya.

Selanjutnya penelitian oleh Tiyas dan Parmin (2021) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi organisasi. Dalam organisasi terdapat berbagai sumber daya manusia, yang dimana seluruh anggota atau karyawan saling berkaitan dan semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut akan melakukan sebuah komunikasi.

Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat merupakan salah satu kantor pengelolaan sumber daya lingkungan yang berada di jalan Bung Hatta No.4, Kemutar Telu Center, Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, Nusa Tenggara Barat, 84455. Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa barat membawahi beberapa instansi yang diantaranya adalah KPH (Kesatuan Pengelolaan Hutan) Jereweh dan Brang Rea. Namun pada umumnya Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat yaitu penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelestarian lingkungan hidup dan kebersihan yang meliputi pengelolaan lingkungan dan konservasi serta penanggulangan kerusakan lingkungan hidup.

Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat kinerja pegawai menjadi perhatian, karena dari kualitas kinerja pegawai berhubungan erat dengan kualitas yang didapatkan organisasi. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Untuk menilai hasil kerja pegawai Kantor Lingkungan Hidup Sumbawa Barat dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Setiap sebulan sekali Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kerja seluruh pegawai. Penilaian kinerja pegawai mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 yang dinyatakan dengan angka atau predikat sebagai berikut: sangat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), dan buruk (50 kebawah). Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi antara lain divisi pembinaan lingkungan hidup, divisi pengawasan lingkungan hidup, divisi pelestarian lingkungan hidup, divisi pengkajian dampak lingkungan hidup, divisi pengkajian dan pemantauan lingkungan hidup, divisi perencanaan lingkungan hidup, divisi penanganan sampah dan limbah B3. Data tersebut diserahkan ke bagian umum dan kepegawaian untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja pegawai. Penilaian kerja tersebut dilakukan untuk mengukur kualitas kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat. Adapun keseluruhan hasil kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat dari bulan Januari – Desember sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup
Kabupaten Sumbawa Barat Periode Januari hingga Desember 2021

Bulan	Rata-rata Nilai	Keterangan
Januari	88,76	Baik
Februari	88,50	Baik
Maret	88,65	Baik
April	87,50	Baik
Mei	87,76	Baik
Juni	87,51	Baik
Juli	88,37	Baik
Agustus	88,63	Baik
September	86,15	Baik
Oktober	87,60	Baik
November	87,69	Baik
Desember	88,86	Baik

Sumber: Bag. Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat, data di olah 2021

Dari data Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa setiap bulannya kinerja pegawai mengalami keadaan yang fluktuatif namun tetap dalam kualitas yang baik. Namun, hasil kerja pegawai diatas belum ada memenuhi standar yang ditetapkan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat yaitu sebesar 91-100 persen atau dengan predikat sangat baik. Selain dari data diatas yang dapat dikatakan baik, ditemukan juga ketimpangan yang terjadi pada kinerja pegawai sebagaimana dari hasil pra survei kinerja yang telah dilakukan kepada 56 responden. Berdasarkan dari pra survei kinerja pegawai yang dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup

Kabupaten Sumbawa Barat didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup
Kabupaten Sumbawa Barat

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi	18	16	22	0	0
2	Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.	17	21	18	0	0
Kuantitas						
3	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai kuantitas yang diinginkan	15	18	23	0	0
4	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja	19	17	20	0	0
Pelaksanaan Tugas						
5	Saya dapat mencapai target kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	13	15	26	2	0
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaik	17	21	18	0	0
Tanggung Jawab						
7	Saya bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh organisasi	14	18	24	0	0
8	Saya dapat mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan	12	23	21	0	0
Kemampuan Kerjasama						
9	Saya memiliki kerjasama yang baik dengan pegawai lain di semua bidang	17	20	19	0	0
10	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	19	17	20	0	0

	Jumlah	161	192	205	2	0
--	---------------	-----	-----	-----	---	---

Sumber: Data olahan kuesioner pra survei 2022

Dari data Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat masih dalam kualitas kerja yang baik, ini terlihat dari banyaknya responden yang menjawab setuju dan sangat setuju, tetapi dalam beberapa poin tertentu, seperti dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masih banyak pegawai yang memilih kurang setuju, dimana pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat masih belum sepenuhnya memenuhi penyelesaian target tugas yang diberikan. Selain itu masih banyak pegawai yang belum bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Hal ini semakin menguatkan bahwa kinerja dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat terdapat masalah di dalamnya, dan ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhamiden (2015) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi. Menurut Sutikno dalam (Wahyuni et al. 2020) gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter ini yaitu model kepemimpinan dimana segala keputusan merupakan hak penuh dari pimpinan. Gaya kepemimpinan seperti ini dapat menentukan kenyamanan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala divisi Pemantauan Lingkungan Hidup yang mengatakan “Pada Dinas Lingkungan Hidup sendiri sifat pimpinan yaitu otoriter dan umumnya rata-rata sifat pimpinan yang memimpin

pada sebuah organisasi pemerintahan itu bersifat otoriter yang dimana setiap keputusan dan kebijakan berada di tangan pimpinan. Untuk pembagian tugas juga telah diatur oleh pimpinan, dan sebagai bawahan kami hanya dapat melaksanakan setiap tugas yang diberikan tersebut. Untuk memastikan masalah yang terjadi pada dinas lingkungan hidup tersebut, adapun pra survei gaya kepemimpinan yang peneliti lakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei Gaya Kepemimpinan Otoriter
Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Keputusan terpusat						
1	Pimpinan saya mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah	19	22	15	0	0
2	Semua tugas yang ada diberikan langsung oleh pimpinan	23	21	12	0	0
Sikap Kepada Bawahan						
3	Pimpinan saya memiliki hubungan yang baik kepada bawahan	17	20	19	0	0
4	Pimpinan memberikan dorongan kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik	10	18	27	1	0
Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat						
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan pendapat dalam diskusi	12	17	27	0	0
6	Pimpinan selalu mendengarkan saran yang diajukan oleh bawahan	14	19	23	0	0

Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat						
7	Pimpinan saya selalu mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.	11	16	23	6	0
8	Pimpinan saya selalu bertanya perkembangan pekerjaan setiap waktu.	13	22	21	0	0
	Jumlah	119	155	167	7	0

Sumber: Data olahan kuesioner pra survei, 2022

Dari data Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa hampir semua pegawai kurang diberikan kebebasan dalam penyampaian pendapat maupun saran saat melakukan diskusi. Demikian pula adanya pengawasan ketat oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dimana hal tersebut menyebabkan rasa kurang nyaman dalam bekerja.

Selain dari gaya kepemimpinan, komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi adalah salah satu komponen penting yang dibutuhkan organisasi baik antara atasan dan bawahan, antar rekan kerja, dan bawahan terhadap atasan. Menurut (Azwina, 2020) komunikasi organisasi merupakan rangkaian kegiatan dalam penyampaian dan penerimaan pesan dari segala bentuk aktifitas yang dilakukan dalam lingkup organisasi yang terkait dalam satu jaringan hubungan dan saling bergantung antara satu sama lain. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan organisasi dapat berjalan lancar. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan sesuai, maka akan sering terjadi kesalahpahaman anggapan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak terjalankan dengan baik. Komunikasi dalam memberikan arahan pada pekerjaan yang akan dilakukan sangatlah penting, agar pekerjaan bisa terselesaikan sesuai dengan yang

semestinya.

Komunikasi yang terjalin antara Pimpinan dan pegawai pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat dianggap masih kurang efektif, dimana masalah komunikasi yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat adalah kurangnya komunikasi atau interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahan. Sedangkan masalah komunikasi yang dialami sesama rekan kerja, kurangnya kerjasama dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan dari pra survei komunikasi yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survei Komunikasi Organisasi Dinas Lingkungan
Hidup Kabupaten Sumbawa Barat

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Komunikasi dengan Atasan						
1	Perintah yang diberikan atasan dapat saya pahami dengan baik	16	20	23	0	0
2	Pimpinan memberikan informasi yang jelas terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	14	19	20	0	0
Komunikasi dengan Bawahan						
3	Saya menyampaikan pendapat mengenai setiap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	18	21	17	0	0
4	Saya memberikan informasi yang jelas terhadap rekan kerja yang mempunyai keterkaitan pekerjaan dengan saya	17	17	22	0	0
Komunikasi dengan Rekan Kerja						

5	Informasi yang diberikan rekan kerja dapat dipahami dengan baik	17	16	23	0	0
6	Saya berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi dalam pekerjaan	15	20	21	0	0
Jumlah		97	113	126	0	0

Sumber: Data olahan kuesioner pra survei 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas diketahui pula beberapa pegawai yang masih belum dapat memahami secara jelas informasi yang diberikan atasan maupun oleh rekan kerja. Selain itu diskusi terkait pemecahan masalah pekerjaan antar pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat masih belum sepenuhnya dilakukan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi tersebut baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja masih belum sepenuhnya efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya jawaban ragu-ragu oleh responden diatas.

Dalam penelitian ini, penulis juga melakukan wawancara awal dengan Kepala Seksi Bagian Pengawasan Lingkungan Hidup yang mengatakan “untuk komunikasi dengan pimpinan kami memang masih kurang efektif, dikarenakan intensitas pertemuan pegawai dengan pimpinan dapat dikatakan jarang. Oleh karenanya, sering terjadi *misscommucation* mengenai pekerjaan yang diberikan”. Jadi peneliti menyimpulkan bahwa ada masalah komunikasi yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan**

Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat masih belum sepenuhnya memenuhi penyelesaian target tugas yang diberikan.
2. Pegawai yang belum bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Adanya pengawasan ketat oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai menyebabkan rasa kurang nyaman.
4. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai masih belum efektif.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka diperlukan pembatasan masalah agar tidak terjadi kesimpang siuran dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini sangat penting untuk menentukan fokus penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat?

2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat?

3. Apakah gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat.

2. Bagi Kantor Pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat guna mengatasi masalah terutama yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan menambah perbendaharaan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan dan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan sebagai referensi atau bahan para peneliti berikutnya.