

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Gary Dessler (2010:4) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor terpenting yang dapat menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2010:18). Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai. Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja juga menjadi fasilitas pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan

kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh kerja yang baik, nyaman serta kondusif hal ini tentunya dapat membuat pegawai bersemangat dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal. sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Siagian (2014:57) Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Seorang pemimpin memegang peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi agar dapat mempengaruhi bawahan sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai sesuai keinginan perusahaan. Organisasi maupun perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisiensi jika dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin (Zainal:2017). Kartono (2017) menyatakan bahwa adapun indikator dari gaya kepemimpinan yang meliputi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, mengendalikan emosional serta bawahan dan tanggung jawab terhadap

setiap keputusan yang diambil. Gaya kepemimpinan atau suatu cara atau pola tingkah laku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik antara pimpinan dengan para pegawai. Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin.

Komitmen menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan suatu organisasi. Wuradji (2009:48) menyatakan bahwa komitmen merupakan kesediaan mematuhi aturan-aturan atau apa saja yang telah menjadi kesepakatan bersama. Secara umum komitmen melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen, maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai akan memilih untuk tetap bertahan dalam perusahaan atau organisasi tersebut dan akan selalu meningkatkan kinerjanya.

Salah satu lembaga yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kerja karyawan adalah Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang lingkungan hidup daerah yang meliputi kegiatan dalam melakukan pengawasan, pengendalian, dan penertiban terhadap lingkungan hidup di Kota Malang. Peran Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang dalam memberikan pelayanan perlu adanya dokumen perizinan perencanaan kegiatan atau usaha dalam lingkungan hidup sebagai perlindungan hukum bagi lingkungan hidup dan masyarakat terhadap dampak dari penerbitan keputusan tata usaha.

Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan

pada beberapa ruangan. Salah satunya yaitu minimnya penyediaan ruangan guna melaksanakan berbagai kegiatan yang diadakan.

Gaya kepemimpinan yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup dirasakan kurang baik oleh beberapa pegawai dikarenakan minimnya kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan serta rendahnya kemampuan pemimpin dalam memotivasi para pegawai.

Komitmen pegawai dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang masih terbilang rendah. Rendahnya komitmen pegawai untuk mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan. Melihat permasalahan ini, tentunya Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi terkait kinerja pegawai, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik melakukan kajian lebih jauh mengenai **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang"**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
2. Apakah Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan dan Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
3. Diantara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
3. Untuk menganalisis variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

#### **1. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Komitmen.

#### **2. Bagi Lembaga**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan karya tulis sebagai dasar dalam pengembangan program perkuliahan S-1 Manajemen di Universitas Merdeka Malang.

#### **3. Bagi Instansi**

Dari hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang sama.