

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi dan menjadi prioritas utama dalam pengelolaan manajemen, sebab sumber daya manusia adalah salah satu faktor keberhasilan berjalannya suatu organisasi. Suatu organisasi tidak akan dapat memaksimalkan kinerjanya tanpa ada pegawai yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi terhadap visi dan misi organisasi. Seiring perkembangan zaman, dunia kerja membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi.

Dalam sebuah organisasi, bawahan bekerja sangat bergantung pada pimpinan. Ketika pimpinan kurang memiliki kemampuan dalam memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang cakap, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku bawahannya. Jadi, pimpinan suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila dapat memberi pengaruh dan mampu memberikan pengarahan kepada bawahannya ke arah tujuan organisasi. Itu sebabnya, Sahadi, dkk., (2020: 517) menyatakan bahwa “pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran sebagai kepala dalam membantu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi tersebut”.

Mengingat sangat vitalnya peran pemimpin dalam sebuah organisasi, seringkali membuat pemimpin dianggap menjadi subjek yang paling menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Namun sayangnya, sudut pandang keberhasilan hanya difokuskan pada hasil akhir tanpa menimbang proses yang dijalani. Hal tersebut mengakibatkan manusia lupa bahwa banyak sekali faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi yang tidak hanya dititikberatkan pada pemimpin saja. Adanya kerjasama yang baik antara pemimpin dan yang dipimpin menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Membangun proses kerjasama antara pemimpin dan yang dipimpin tentunya tidak dapat terlepas dari faktor-faktor internal manusia itu sendiri. Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat terpisahkan dari hubungan dengan manusia lain. Manusia juga merupakan makhluk yang setiap pemilihan keputusannya selalu dikaitkan dengan timbal balik apa yang akan didapatkan.

Demikian halnya dengan konteks menjalin kerjasama antara pemimpin dan yang dipimpin. Tentunya didalamnya terdapat hal-hal yang membuat manusia menjadi termotivasi untuk menjalin kerjasama.

Kapasitas seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. Bahkan sasaran seorang pemimpin bukan hanya kinerja namun juga kemampuan untuk mengembangkan anak buahnya. Seorang pemimpin memiliki kebanggaan tersendiri ketika mampu mengarahkan anak buahnya untuk meningkatkan *skill*, produktivitas, kreativitas, dan keinginan untuk melakukan tindakan yang lebih baik. Oleh sebab itu, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri untuk diterapkan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu mendelegasikan dan memberdayakan anak buah agar mumpuni dalam bekerja. Namun tidak semua gaya kepemimpinan dapat diterapkan pada setiap kondisi yang ada di lingkungan organisasi. Hal tersebut mengakibatkan setiap pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Senada dengan yang dikemukakan oleh Nurjaya, dkk., (2020: 37) bahwa “gaya kepemimpinan yang selama ini ditekankan lebih mengarah kepada bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar mereka dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang di perintahkan oleh pemimpin oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya di tekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Parashakti (2019: 73), “Kepemimpinan merupakan perilaku individu agar dapat memberikan motivasi kepada orang lain sehingga mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Jamaludin (2019: 165) “gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas”. Mattayang (2019: 47) menambahkan bahwa “kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan”.

Terlepas dari sangat vitalnya peran pemimpin dalam sebuah organisasi, tidak dapat dipungkiri bahwa ada faktor internal bagi seorang anak buah agar dapat meningkatkan kinerjanya. Faktor tersebut adalah motivasi kerja. “Motivasi merupakan sebuah hal pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja” (Adha, dkk., 2019: 54). Motivasi biasanya terbentuk karena adanya dorongan manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itu manusia butuh bekerja sebagai sarana pemenuhan kebutuhan dan membutuhkan motivasi agar

dapat mempertahankan kualitas pekerjaannya. “Hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan itulah yang disebut sebagai kinerja” (Sukmarwati, Dkk., 2013: 5).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosi dan Suparman (2020: 105) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa terjalannya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, berdasarkan hasil pra survey pada tanggal 1 Oktober 2022 di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro ditemukan fakta bahwa pada dinas tersebut kinerja pegawai retribusi dirasakan kurang. Kedisiplinan pegawai cenderung rendah. Penulis menduga adanya perbedaan kultural, seperti perilaku dalam kehidupan sehari-hari sehingga mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan perilaku pegawai yang sering mengulur-ulur waktu penyelesaian pekerjaan. Kurangnya kesadaran pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menjadi bukti nyata bahwa kinerja pegawai masih sangat rendah.

Sebagai lembaga yang merumuskan kebijakan dibidang lingkungan hidup, tentunya salah satu pekerjaan penting yang harus diselesaikan oleh petugas penagih retribusi adalah melakukan penagihan iuran sampah kepada masyarakat Kota Metro. Penagihan iuran sampah oleh petugas retribusi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro dilakukan setiap bulan kecuali pasar dan pedagang kaki lima. Pasar dan pedagang kaki lima penagihannya dilakukan setiap hari. Nominal iurannya juga tidak sama. Seperti halnya Rumah tangga, Rumah Sakit tipe A, Rumah Sakit tipe B, Rumah Sakit tipe C, Alfamart, Perguruan Tinggi, Sekolah dan lain sebagainya diberikan ketentuan jumlah iuran berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Metro nomor 3 tahun 2012 tentang Retrubusi Jasa Umum. Ketentuan jumlah iuran yang sudah sesuai dengan Perda Kota Metro Nomor 3 Tahun 2012 dan penagihannya juga dilakukan oleh pegawai yang diperbantukan untuk melakukan penagihan seharusnya mampu meminimalisir alasan petugas penagih retribusi kesulitan mengakomodir iuran tersebut.

Hasil survey menunjukkan bahwa kinerja petugas penagih retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro masih sangat rendah. Hal ini dibuktikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Pencapaian PAD Retribusi Layanan Angkutan Sampah Terhadap Target PAD Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro Tahun 2022

NO.	BULAN	PENCAPAIAN PAD S/D BULAN (Rp.)	% PENCA PAIAN S/D BULAN	% TARGET S/D BULAN	LEBIH (+) / KURANG (-)
1.	JANUARI	104.216.000,-	4,95%	4,04%	0,91%
2.	FEBRUARI	202.396.000,-	9,62%	8,31%	1,30%
3.	MARET	377.426.000,-	17,93%	16,15%	1,78%
4.	APRIL	488.327.000,-	23,20%	21,24%	1,96%
5.	MEI	594.568.000,-	28,25%	27,03%	1,21%
6.	JUNI	740.724.000,-	35,19%	34,63%	0,56%
7.	JULI	881.265.000,-	41,87%	39,86%	2,01%
8.	AGUSTUS	1.003.965.000,-	47,69%	48,17%	-0,48%
9.	SEPTEMBER	1.155.256.000,-	54,88%	59,57%	-4,69%
10.	OKTOBER	1.272.931.000,-	60,47%	72,64%	-12,16%
11.	NOPEMBER	1.404.184.000,-	66,71%	86,18%	-19,47%
12.	DESEMBER	1.617.822.000,-	76,86%	100,00%	-23,14%
Jumlah Pencapaian		1.617.822.000,-	76,86%		
Target PAD 2022		2.105.000.000,-		100,00%	
Kekurangan		-487.178.000,-			-23,14%

Sumber : Data Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2022.

Berdasarkan tabel dapat di atas diketahui bahwa persentase capaian petugas penagih retribusi pada Dinas Lingkungan Hidup belum sesuai target. Bahkan selisih antara persentase target dengan pencapaiannya mulai Agustus semakin menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas penagih retribusi sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro masih harus ditingkatkan.

Kondisi tersebut disebabkan oleh kurang tertibnya penyeteroran Retribusi oleh Petugas Penagih Retribusi tiap bulannya. Karena sering adanya keterlambatan penyeteroran pada bulan yang telah ditetapkan maka berakibat pada perolehan PAD Retribusi Layanan Angkutan Sampah tidak bisa mendekati target. Keterlambatan penyeteroran itu juga disebabkan oleh sulitnya melakukan penagihan kepada masyarakat serta petugas penagih cenderung mengulur-ulur waktu baik pada saat melakukan penagihan maupun menyetorkan uang retribusi.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro berupaya untuk dapat meningkatkan Profesionalisme Kinerja Petugas Penagih Retribusi, karena keberhasilan petugas Retribusi dalam melaksanakan tugasnya menjadi salah satu faktor dalam

menentukan keberhasilan Pencapaian target Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang telah ditetapkan. Sedangkan kemajuan suatu organisasi tentu harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Wanasaputra dan Dewi (2017: 499) yang menyatakan bahwa “terdapat beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja yaitu kemampuan, disiplin, waktu kerja, input, upaya, inisiatif, dan motivasi”. Suprihati (2014: 99) juga menyatakan bahwa “motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan”. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014: 8) menyatakan bahwa “terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai”. Sehingga dalam hal ini dipandang perlu ditelusuri apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan mempengaruhi kinerja petugas penagih retribusi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro dan apakah juga ada pengaruh dengan motivasi pegawainya sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Nursiti and Sofyandi (2021: 447) *“The low employee performance is thought to be caused by the lack of optimal leadership style”* yang artinya bahwa rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas penagih retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro”. Penelitian ini perlu dilakukan karena rendahnya kinerja petugas penagih retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro?
2. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi melalui Motivasi Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro.

2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro.

4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro.

D. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian dapat dipastikan memberikan kegunaan baik bagi objek, peneliti dan seluruh komponen yang terlibat. Oleh sebab itu, penelitian tentang “Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro” ini diharapkan memberikan manfaat berikut :

1. Dari aspek teoritis.

a. Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada ilmu manajemen.

b. Sebagai bahan referensi penelitian berikutnya dalam topik yang relevan.

2. Dari aspek praktis.

a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro agar dapat meningkatkan profesionalisme terutama dalam hal menyelesaikan target PAD tahunan.

b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kinerja petugas penagih retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro.

E. Ruang Lingkup Masalah

Agar penelitian terfokus pada rumusan masalah maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada “***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro.***”