

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi terjadi sangat cepat dan dinamis. Hal ini mendorong pemerintah untuk terus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman agar mampu memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Tantangan-tantangan seperti urbanisasi, degradasi lingkungan, dan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan publik menuntut aparat pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja aparat pemerintah menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan, terutama di sektor pelayanan publik.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surabaya merupakan instansi yang memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan hidup di kota metropolitan yang sedang berkembang pesat. DLH Surabaya dituntut untuk tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga menjadi motor penggerak perubahan dalam pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan. Tugas ini mencakup pengelolaan sampah, penghijauan kota, pengendalian pencemaran, dan edukasi lingkungan kepada masyarakat. Kompleksitas tugas tersebut menuntut kinerja pegawai yang optimal dalam setiap lini pelayanan.

Untuk dapat menjalankan tanggung jawab tersebut dengan baik, DLH Surabaya membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi

teknis, tetapi juga komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, loyal terhadap misi organisasi, dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan kebijakan maupun kondisi di lapangan. Selain itu, keterlibatan pegawai secara aktif dalam mendukung visi dan misi organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kesuksesan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Budaya organisasi yang produktif dan positif juga memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Nilai-nilai organisasi yang dijunjung tinggi, seperti kerja sama, integritas, dan inovasi, dapat mendorong terciptanya perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, efektivitas pengelolaan lingkungan hidup di Surabaya tidak dapat dilepaskan dari kualitas kinerja para pegawainya yang terbentuk melalui interaksi antara komitmen, kompetensi, dan budaya kerja yang dibangun dalam organisasi.

Fenomena yang menarik untuk dicermati dalam konteks kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surabaya adalah adanya ketimpangan antara harapan kinerja yang tinggi dengan kenyataan di lapangan yang belum sepenuhnya optimal. Meskipun DLH Surabaya telah mendapatkan berbagai penghargaan dalam bidang pengelolaan lingkungan, seperti Adipura, namun masih ditemukan beberapa permasalahan seperti lambatnya respons terhadap laporan masyarakat, rendahnya inisiatif dalam beberapa program lingkungan, serta kurang meratanya kontribusi kinerja antardivisi. Hal ini menandakan adanya tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai, baik secara individu maupun kolektif.

Salah satu dugaan penyebab dari fenomena tersebut adalah rendahnya tingkat komitmen organisasi sebagian pegawai, yang berdampak pada kurangnya loyalitas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, faktor kompetensi juga menjadi sorotan penting, mengingat keberhasilan tugas-tugas teknis seperti pengelolaan sampah, pemantauan kualitas udara, dan edukasi lingkungan sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan teknis pegawai. Ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan rendahnya produktivitas serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, budaya organisasi juga berperan besar dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kurang mendukung inovasi, kolaborasi, dan kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang pasif dan kurang responsif terhadap tantangan. Dalam konteks DLH Surabaya, diperlukan penguatan nilai-nilai budaya organisasi agar mampu mendorong pegawai bekerja secara lebih proaktif, komunikatif, dan berorientasi pada hasil. Dengan memahami ketiga aspek ini secara mendalam, penelitian ini bertujuan mengungkap bagaimana komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021), kompetensi (Krisnawati dan Bagia, 2021; Aulia, 2021; Kartika dan Sugianto, 2014; Insani dan Yuliati, 2022; Pandaleke, 2016; Rande, 2016; Sudarso et al, 2020; Martini, et al, 2018) dan budaya organisasi (Ihsan, 2024; Sutoro, 2020;

Nugraha, et al. 2024; Maradita dan Rizqi, 2023; Saniah, et al, 2022; Pabi dan Budiono, 2023; Ismartaya, et al, 2023).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian seperti hasil penelitian Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Efendi dan Yusuf (2021) membuktikan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Anggraini, et al. (2019) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya gap seperti diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?

4. Apakah komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
5. Diantara variabel komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi , variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para praktisi, khususnya pimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya, dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai. Dengan memahami pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja, pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat sasaran dalam mengelola sumber daya manusia secara menyeluruh.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan pegawai, memperkuat budaya kerja yang positif, serta meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja aparatur. Dengan demikian, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi dan pelayanan publik yang lebih optimal, khususnya dalam menghadapi tantangan pengelolaan lingkungan di wilayah perkotaan yang kompleks seperti Surabaya.

2. Bagi Akademik

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam konteks sektor publik. Penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yang masih relevan untuk terus dikaji seiring perubahan dinamika organisasi pemerintahan.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan peneliti dalam menyusun tugas akhir, skripsi, tesis, maupun disertasi yang berkaitan dengan tema serupa. Penelitian ini juga dapat membuka ruang untuk studi lanjutan yang lebih mendalam, baik dengan memperluas variabel yang dikaji maupun dengan membandingkan antar instansi pemerintahan guna menghasilkan temuan yang lebih generalis dan komprehensif.

