

## ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN DI KEC. CAKUNG

**Resy Febria, Ananto Kusuma Seta, Dian Alfia Purwandari**  
Program Studi Manajemen Lingkungan, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta

*Penulis nkorespondensi: rsfebria@gmail.com*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja lingkungan di Kecamatan Cakung dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan serta budaya organisasi dalam meningkatkan inisiatif dan kinerja terkait lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif terutama yang memiliki sifat komunikatif, inspiratif, dan kolaboratif mampu mendorong keterlibatan masyarakat serta instansi terkait dalam berbagai program lingkungan. Selain itu, budaya organisasi yang mengedepankan kerja sama, tanggung jawab, dan partisipasi aktif berperan penting dalam memperkuat kesadaran lingkungan. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang berdampak positif terhadap pencapaian target kinerja lingkungan, meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan hambatan regulasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi yang kuat dapat mendorong perubahan lingkungan yang positif dan berkelanjutan di tingkat lokal.

**Kata kunci:** kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja lingkungan, Kecamatan Cakung,

### 1 PENDAHULUAN

Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas lingkungan hidup seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat. Urbanisasi dan industrialisasi yang masif menyebabkan permasalahan seperti polusi udara, pengelolaan limbah yang kurang efektif, dan degradasi lingkungan, terutama di wilayah perkotaan (Sartika, 2020). Data menunjukkan bahwa beberapa kota besar di Indonesia mengalami penurunan kualitas udara yang signifikan, dipicu oleh emisi kendaraan dan aktivitas industri. Fenomena ini diperparah dengan kurangnya koordinasi antar-lembaga dalam menangani masalah lingkungan, yang sering kali berakibat pada ketidakpatuhan terhadap regulasi yang ada (Putra & Santoso, 2021). Oleh sebab itu, penanganan isu-isu lingkungan membutuhkan kebijakan yang kuat dan terintegrasi dari pemerintah di semua tingkatan.

Kinerja lingkungan berperan sebagai indikator utama dalam mengukur efektivitas kebijakan lingkungan yang diterapkan. Di banyak kota besar, upaya pengelolaan sampah, pengendalian polusi udara, dan pengelolaan ruang hijau masih tergolong kurang optimal. Faktor-faktor seperti rendahnya kesadaran masyarakat dan lemahnya penegakan hukum turut berkontribusi terhadap buruknya kondisi lingkungan (Kadra et al., 2018). Dalam konteks ini, keberhasilan pengelolaan lingkungan sangat bergantung pada peran aktif semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, sektor swasta, dan masyarakat. Keterlibatan semua pihak dapat menciptakan

kolaborasi yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan lingkungan yang kompleks, sesuai dengan agenda pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals) yang diadopsi oleh Indonesia (Masgi et al., 2018).

Selain itu, kinerja lingkungan yang baik tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan terlatih. SDM di sektor publik, khususnya di tingkat kecamatan, berperan penting dalam implementasi kebijakan lingkungan. Menurut Rakhmawati dan Darmanto et al. (2014), pengelolaan SDM yang efektif, dengan fokus pada nilai-nilai lingkungan dan kesadaran akan pentingnya pelestarian alam, dapat menciptakan agen perubahan yang mampu memengaruhi kebijakan dan perilaku masyarakat. Namun, tantangan muncul ketika SDM hanya menjalankan tugas administratif tanpa motivasi untuk menjaga lingkungan. Oleh karena itu, motivasi dan pengelolaan SDM berbasis kesadaran lingkungan menjadi hal yang sangat krusial (Susanto, 2020).

Kepemimpinan yang kuat juga berperan penting dalam mendorong kinerja lingkungan yang lebih baik. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, serta mampu menggerakkan individu untuk lebih peduli terhadap masalah lingkungan (Al Hamdalah et al., 2016). Kepemimpinan yang visioner tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi bawahannya untuk bekerja lebih giat dalam menjaga lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi lingkungan sangat diperlukan untuk mencapai perubahan nyata di tingkat lokal. Sebagai contoh, di Kecamatan Cakung, yang merupakan salah satu kawasan industri utama di Jakarta, tantangan lingkungan seperti polusi udara dan pengelolaan limbah memerlukan pendekatan kepemimpinan yang kuat dan responsif (Handayani, 2021).

Budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja lingkungan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan norma kerja yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang jika diarahkan pada pelestarian lingkungan, dapat memperkuat sinergi dalam mencapai tujuan bersama (Arianty, 2014). Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kondusif dapat memperkuat kinerja pegawai dan meningkatkan kesadaran mereka terhadap pentingnya pelestarian lingkungan (Yusuf et al., 2017). Dengan demikian, membangun budaya organisasi yang berbasis pada nilai-nilai lingkungan menjadi langkah strategis untuk mendorong efektivitas kepemimpinan dalam pengelolaan lingkungan di tingkat kecamatan.

## **2 METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja lingkungan di Kecamatan Cakung menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami hubungan antar variabel secara mendalam. Data diperoleh melalui wawancara mendalam (dept interview) dengan anggota PKK yang aktif di Kecamatan Cakung, dengan waktu penelitian dari November hingga Januari 2025. Penelitian ini menggunakan desain wawancara semi-terstruktur dan triangulasi data untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif. Teknik purposive sampling diterapkan untuk menentukan sampel. Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan, yang diukur melalui gaya kepemimpinan dan komunikasi, serta budaya organisasi, yang dievaluasi berdasarkan nilai-nilai dan norma internal. Kinerja lingkungan diukur melalui penggunaan sumber daya dan pengelolaan sampah. Teknik pengumpulan data mencakup

wawancara, observasi, dan dokumentasi, sesuai dengan panduan penelitian kualitatif yang disarankan oleh Sugiyono (2017). Analisis data mengikuti model interaktif Costa, M. D., & Opare, S.(2024) dengan tahapan pengumpulan, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memastikan keabsahan data yang ditingkatkan melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu (Wijaya, 2018). Data primer yang dikumpulkan mencerminkan pengalaman langsung dan wawasan dari responden terkait, sementara data sekunder diperoleh dari dokumentasi terkait, seperti arsip dan literatur pendukung.

### **3 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Kecamatan Cakung memiliki peranan yang sangat besar dalam menentukan kinerja lingkungan. Hasil wawancara dengan para pejabat setempat mengungkapkan bahwa pemimpin yang memiliki visi yang kuat dan pendekatan partisipatif mampu mendorong perubahan positif dalam pengelolaan lingkungan. Misalnya, implementasi program kebersihan dan penghijauan mendapat dukungan aktif dari masyarakat karena pemimpin berperan langsung dalam proses sosialisasi dan pelaksanaan program tersebut. Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya inspirasi dan keterlibatan pemimpin dalam membangun komitmen kolektif (Haryadi, 2022).

Budaya organisasi yang ada di Kecamatan Cakung juga ditemukan berperan penting dalam membentuk kinerja lingkungan. Budaya gotong royong dan kolaborasi yang kuat menjadi elemen pendorong utama dalam mencapai keberhasilan program lingkungan. Dalam wawancara, beberapa responden menyatakan bahwa tanpa adanya budaya tersebut, upaya yang dilakukan akan sulit terwujud karena membutuhkan sinergi lintas sektor. Temuan ini mendukung pandangan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan mendukung kerja sama dapat mempercepat pencapaian tujuan bersama (Harras, 2019).

Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat menghasilkan sinergi yang memengaruhi kinerja lingkungan secara signifikan. Pemimpin yang mendorong nilai-nilai budaya seperti kerja sama dan kesadaran lingkungan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Penelitian ini menemukan bahwa ketika pemimpin mencontohkan perilaku pro-lingkungan, pegawai dan masyarakat cenderung mengikuti, menciptakan efek berantai yang memperkuat perubahan perilaku secara kolektif. Ini menunjukkan pentingnya peran pemimpin sebagai agen perubahan budaya (Kotter, 1996).

Penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam penerapan kepemimpinan dan budaya organisasi yang efektif di Kecamatan Cakung. Faktor-faktor seperti kurangnya dana, resistensi dari beberapa kelompok masyarakat, serta birokrasi yang lambat menjadi hambatan dalam mengoptimalkan kinerja lingkungan. Salah satu pejabat menyebutkan bahwa meskipun ada semangat yang tinggi, keterbatasan sumber daya sering kali menghambat pencapaian target lingkungan. Ini menunjukkan bahwa dukungan kebijakan dan sumber daya tambahan masih sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini mendukung literatur yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi saling terkait dalam memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk dalam konteks lingkungan (Kolonio et al., 2019). Pemimpin yang berorientasi pada pengembangan budaya organisasi akan mampu mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan dalam proses kerja sehari-

hari. Hal ini penting untuk membangun kesadaran kolektif dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberlanjutan lingkungan di masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pemimpin di Kecamatan Cakung terus mendorong budaya partisipatif dan mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan ke dalam setiap aspek program kerja. Pelatihan kepemimpinan untuk memperkuat keterampilan komunikasi dan koordinasi juga menjadi kunci keberhasilan. Di sisi lain, pemerintah setempat perlu memberikan dukungan berupa sumber daya dan kebijakan yang mempermudah pelaksanaan program lingkungan. Dengan pendekatan ini, diharapkan kinerja lingkungan di Kecamatan Cakung dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

#### **4 KESIMPULAN**

Penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja lingkungan di Kecamatan Cakung. Kepemimpinan yang inspiratif, komunikatif, dan mampu mendorong keterlibatan masyarakat serta pegawai terkait menjadi kunci sukses dalam menjalankan berbagai inisiatif lingkungan. Pemimpin yang memiliki visi jelas dan mampu memotivasi timnya menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan fokus pada pencapaian tujuan lingkungan secara bersama-sama. Di sisi lain, budaya organisasi yang mengedepankan kerja sama, partisipasi aktif, dan tanggung jawab kolektif memperkuat kesadaran terhadap pentingnya menjaga lingkungan, baik di tingkat individu maupun komunitas. Kombinasi kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat menciptakan sinergi yang memfasilitasi pencapaian target lingkungan meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya, resistensi sosial, dan hambatan regulasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan dapat meningkatkan kesuksesan berbagai program lingkungan. Dengan dukungan dan peran serta yang berkelanjutan dari semua pihak, diharapkan perubahan positif dan berkelanjutan dalam pengelolaan serta perlindungan lingkungan di Kecamatan Cakung da

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua rekan dari Program Studi Manajemen Lingkungan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan kepada Ir. Ananto Kusuma Seta, M.Sc., Ph.D. dan Dr. Dian Alfia Purwandari, M.Si. adalah kontributor anggota yang memberikan arahan dalam penyusunan artikel ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amrullah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang. *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1704-1711.
- Aris. (2012). Pengaruh Kepercayaan Terhadap Komitmen Study Pada Mahasiswa Pada Universitas "X." *Jurnal Sosio Humaniora*, 3(4), 1-7.
- Asikin. (2015). Pengaruh Kepercayaan Dan Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Tribun Jakarta Pusat. *Journal of Applied Business and Economics*, 2(3), 161-172.
- Ayuningtyas. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 8(1).

- Azizah, N., Santoso, B., Abdurachman, & Hidayati, H. B. (2024). A Study Examining How Postpartum Pain after Cesarean Section (SC) Can be Reduced by Boosting Levels of  $\beta$ -endorphin Through Electroacupuncture Stimulation at The Specified Points LI4 and SP6. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 2(1), 1111-1116.
- Costa, M. D., & Opare, S. (2024). Impact of Corporate Culture on Environmental Performance. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05674-3>.
- Fauzan. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 517-534.
- Harras, Hadyati. (2019). The Analysis Of Leadership Effect And Organizational Culture On Employees Performance Of Panin Bank. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(1), 31-40. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2533427>.
- Haryadi. (2022). Meningkatkan Employee Performance Dengan Extrinsic Motivation Dan Interpersonal Trust Melalui Organizational Commitment. *E Co-Buss*, 4(April), 660-675.
- Jayanti. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang). *Jurnal Eksis*, VIII(3).
- Junaidi., R dan Susanti., F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*. Google Scholar.
- Kadra, R., dan Febsri Susanti Susanti., F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*. Google Scholar.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kolonio, G., Mandey, S., & Lengkong, V. P. K., 2019, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Hotel Mercure Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7 (3), 4212-4221.
- Kustiani Widiawati dan Isnuwardiati. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Pegawai. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (JBMI)*, 18(I), 19-33.
- Lubis, A., Y., O., dan Susanti., F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1 Padang). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*. Google Scholar.
- Luzvinda, A. (2019). Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Komitmen Resimen Mahasiswa. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 81-104.
- Magsi, H. B., Ong, T. S., Ho, J. A., & Hassan, A. F. S. (2018). Organizational Culture and Environmental Performance. *Sustainability*, 10(8), 2792. <https://doi.org/10.3390/su10082792>.

- Maryance. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Di Sma Swasta Sekotamadya Jakarta Timur. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(3), 213-218.
- Mufarrohah Kholilatul dan Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jumanage, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1, 38-50.
- Mulyadi dan Rivai. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Paskauli dan Andreani. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Divisi Produksi PT. Kievit Indonesia. *Agora*, 7(1).
- Rakhmawati dan Darmanto. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 83-96.
- Rangkuti, D. A., Hutagalung, R. R., Tarihoran, D. P., Gobel, V. L., & Zebua, W. Y. (2024). The Influence Of Organizational Culture, Internal Environment And Leadership Style On Employee Performance At PT. Rubber Hock Lie Sunggal. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 1111-1116.
- Reskantika Paminto dan Ulfah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195-202.
- Robbins dan Coulter. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T, A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Samuel dan Tricahyadinata. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Afektif Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan (Studi Pada PT. Trubaindo Coal Mining Kabupaten Kutai Barat). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 94-114.
- Satriani. S, 2018, Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnomo, B. dan. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Bank BRI Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(4), 1-12.
- Susanto. (2022). Pengaruh Gaya Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepercayaan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03), 769-783.
- Titioika dan Siahainenia. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 6(2), 73-97.
- Utami. (2018). Pengaruh Supervisi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Sma Negeri Se Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*, 9(2).
- Zahra dan Mariatin. (2012). Hubungan Kepercayaan Pegawai Pada Organisasi Terhadap Komitmen Kepada Organisasi Pada PT. Bank X. *Psikologia-Online*, 7(2), 56-61.