

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas merupakan bagian kantor pemerintah yang mengurus pekerjaan tertentu. Begitupun dengan Dinas Perdagangan merupakan bagian dari kantor Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan. Dalam melaksanakan tugas substantifnya Dinas Perdagangan memiliki fungsi : pengoordinasian perencanaan penyelenggaraan urusan perdagangan (**Aditya Irawan, 2018**).

Kota Padang adalah kota terbesar di Pesisir Barat pulau Sumatera dan merupakan ibu kota Provinsi Sumatera Barat. Saat ini Kota Padang menjadi gerbang perekonomian dan perdagangan karena memiliki pendapatan perkapita tertinggi di Sumatera Barat dibandingkan pertanian. Maka sudah selayaknya Kota Padang dijadikan icon dan panutan oleh setiap daerah di Sumatera Barat. Asumsi tersebut tentu saja tidak terlepas dari adanya visi Pemerintah Kota Padang itu sendiri yaitu: “Mewujudkan masyarakat Kota Padang yang medani berbasis pendidikan,Perdagangan dan pariwisata unggul serta berdaya saing” (**Pratama et al., 2022**). Melihat perkembangan dan potensi yang dimiliki Kota Padang dalam beberapa hal serta berlandaskan pada visi pemerintah Kota Padang tersebut berarti Kota Padang memiliki kemampuan yang cukup baik dalam bidang perekonomian dan perdagangan yang mampu bersaing dengan daerah lain untuk menggenjol pendapatan

daerah. Kota Padang sebagai pusat perekonomian memiliki banyak aset yang dapat menggerakkan secara dinamis pertumbuhan ekonomi.

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di seacara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu,pada tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan perlu adanya suatu manajemen yang mencakup tentang pengelolaan sumber daya yang baik.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Menurut **(Sartini & Prabowo, 2022)**keberhasilan tujuan sebuah organisasi tidak terlepas dari keterlibatan karyawan untuk aktif dan berpartisipasi penuh terhadap kemajuan organisasi. Karyawan yang terlibat aktif cenderung menginginkan keberhasilan tidak hanya darisegi individu saja, tetapi

lebih pada kemajuan kelompok. Implementasi manajemen pengetahuan pada sebuah organisasi juga diharapkan dapat memberikan dampak yang positif terhadap keterlibatan karyawan sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi. Keberhasilan dari Kinerja Karyawan yang berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

(**Pramularso, 2018**) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (**Djunaedi & Gunawan, 2018**) mengatakan Kinerja karyawan adalah gambaran hasil kerja yang berupa pencapaian pelaksanaan kegiatan yang didapat oleh karyawan baik secara mandiri atau kelompok sesuai dengan aturan, wewenang serta sesuai dengan etika dan moral. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. (**Batubara, 2020**) mengatakan Gaya kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi bawahan dengan berbagai macam cara/tekniknya masing-masing dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan seseorang atau kelompok ke arah yang lebih baik dan positif melalui proses yang panjang. (**Sukmawati et al.,**

2020) mengatakan Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain..Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga salah satu faktor kinerja karyawan. Dimana (**Ardhianti & Susanty, 2020**) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (**Supriyanto & Mukzam, 2018**) mengatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan dibebankannya. (**A. Setiawan, 2018**) mengatakan Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan semangat kerja pegawai. (**Masturi et al., 2021**) mengatakan Komitmen Organisasi adalah seberapa banyak perwakilan menerima banyak tujuan hierarkis dan akan menetap atau justru meninggalkan organisasi. (**Alihar, 2018**) mengatakan komitmen organisasi adalah konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral bagi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (**Herlambang et al., 2022**), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan .(**Frimayasa & Lawu, 2020**) mengatakan Komitmen

organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh **(D Hidayat, 2020)** dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung abadi di jakarta. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan. **(Authar, 2019)** mengatakan dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **(Yantika et al., 2018)** mengatakan dengan judul pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Pemkab bondowoso). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas
Perdagangan Kota Padang Tahun 2021

No	Indikator Sasaran	Tahun 2021			Sumber Data
		Target	Realisasi	%	
1	Nilai PDRB sector perdagangan (Milyar Rp.)	10.921	10.756	98,48	Data BPS
2	Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri (000 US\$)	900.823	2.656.810	294,9	Data BPS
3	Persentase barang-barang penting lainnya yang stabil dan terjangkau harganya	100	100	100	Bidang Stabilitas Harga
4	Persentase Srana dan Prasarana Perdagangan yang Layak	90	77,29	85,88	-

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Padang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang masih belum tercapai maksimal sesuai yang ditargetkan 100%, hanya sebagian saja yang tercapai. Dimana pada indikator sasaran Nilai PDRB sector perdagangan (Milyar Rp.) dari target 10.921 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 10.756 dengan persentase capaian 98,48%, lalu pada indikator sasaran Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri (000 US\$) tercapai sesuai target bahkan jauh melebihi target, kemudian pada indikator Persentase barang-barang penting lainnya yang stabil dan terjangkau harganya juga tercapai sesuai target yaitu 100%, dan yang terakhir pada indikator sasaran Persentase Srana dan Prasarana Perdagangan yang Layak dari target 90 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 77,29 dengan persentase capaian 85,88%. Dimana hal ini disinyalir disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang masih belum optimal, lingkungan kerja yang belum sesuai dengan keinginan dan kenyamanan

pegawai, dan komitmen organisasi yang masih rendah. Maka hal inilah yang menyebabkan kinerja tidak tercapai maksimal sesuai yang ditargetkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel bebas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dalam meningkatkan komitmen organisasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan melihat tingkat Kinerja pegawai dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinanyang masih belum optimal dilakukan pada Dinas Perdagangan Kota Padang
2. Lingkungan Kerja pegawai yang kurang nyaman pada pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
3. Komitmen Organisasi yang masih rendah pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
4. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang.
5. Kurang adanya kerja sama tim yang terjadi pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

6. Rendahnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja pada Dinas Perdagangan Kota.
7. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
8. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para pegawai mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
9. Disiplin Kerja yang masih rendah pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
10. Kurangnya semangat kerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkapkan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan sebagai X1,, Lingkungan kerja sebagai X2 dan komitmen organisasi sebagai Z, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pegawai sebagai variabel Y.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Perdagangan Kota Padang ?
2. Apakah Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Perdagangan Kota Padang ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang ?

4. Apakah Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang?
5. Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang?
6. Apakah Komitmen Organisasi Memediasi Gaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang?
7. Apakah Komitmen Organisasi Memediasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi ?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi ?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang?
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang ?
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang ?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening di Kota Padang ?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel

intervening di Dinas Perdagangan Kota Padang?

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.