

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Instansi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya salah satunya adalah SDM. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, pegawai harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi seperti beban kerja yang semakin berat dan banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi. SDM kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. (Ninla Elmawati Falabiba, 2019)

Perilaku kinerja pegawai menjadi karakter individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokok saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan

kerjasama dengan pegawai lainnya, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Karena pegawai merupakan makhluk sosial yang memiliki rasa empati dan simpati kepada orang lain didalam lingkungan kerja, untuk meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Sumber daya manusia bisa juga di artikan aset yang sangat penting dari semua organisasi, termasuk lembaga penegak hukum. karenanya keberhasilan suatu penegakan hukum sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, dimulai dari kemampuan melakukan analisa, kemampuan menangkap perubahan lingkungan (Noor, 2021). Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi contohnya yaitu Pengadilan Negeri Kota Padang Panjang.

Pengadilan Negeri Kota Padang Panjang merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan peradilan umum yang berkedudukan di Ibu Kota Kabupaten Kota, setiap pengadilan negeri memiliki struktur kepemimpinan. Pemimpin sebagai panutan dalam sebuah organisasi atau dalam lingkungan kerja sehingga jika suatu organisasi melakukan perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Peranan seorang

pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangat penting bagi kemajuan organisasi tersebut. keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi salah satu masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan berorganisasi serta peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu instansi atau organisasi. Menurut Rivai (Sunarsi, 2018) menyatakan gaya kepemimpinan suatu ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi utamanya terletak pada pemimpin.

Pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para pegawai juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan menumbuhkan semangat kerja para pegawainya sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha kinerja yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi .

Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga gaya kepemimpinan harus memiliki pola untuk mempengaruhi orang

lain. Hal ini mencakup perilaku perintah seperti tugas dan perilaku memberi dukungan seperti hubungan.(Sukmawati et al., 2020)

Seorang pemimpin harus cepat tanggap terhadap perubahan, mampu memecahkan masalah dengan cepat dan mampu memaksimalkan kinerja pegawai. Dalam sebuah organisasi atau lingkungan kerja gaya kepemimpinan itu menjadi suatu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kasus gaya kepemimpinan ini.

Sedangkan menurut Kumala & Agustina (dalam Masturi et al., 2021) Gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku atau strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Kesuksesan sebuah instansi tidak terlepas dari kemampuan terbaik diberikan oleh pemimpin dan pegawai, namun tidak semua pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi dalam instansinya. Komitmen kerja merupakan keterkaitan emosional, pengidentifikasi dan keterlibatan pegawai terhadap suatu lingkungan kerja. Jadi antara kepemimpinan dan komitmen kerja itu sangat besar kaitannya, jika komitmen kerja tidak baik maka bisa dilihat dari pemimpin sebuah organisasi tersebut yang juga tidak baik. (Susanto & Sukoco, 2019)

Komitmen pegawai merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen

terhadap artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Joko et al., 2019).

Pegawai yang berkomitmen kerja tinggi pada organisasi, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada organisasinya, Manfaat dari komitmen pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas produktivitas instansi, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai serta meningkatkan kualitas manajerial instansi. Ketika komitmen pegawai terhadap instansi sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari instansi akan tercapai.

Hal yang menarik untuk diketahui adalah ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansinya, kemungkinan pegawai tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan instansi, memiliki *sense of belonging* antar pegawai lainnya, lingkungan instansi yang mendukung serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang pegawai lakukan. Sebaliknya, apabila seorang pegawai memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan apresiasi oleh *stakeholder* instansi, lingkungan instansi yang monoton dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang pegawai berikan terhadap instansinya.(Arnawa & Heryanda, 2021)

Beberapa pegawai yang lain memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam instansi tersebut karena ia

dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan instansi akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di instansi tersebut. Sehingga masalah komitmen kerja perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keadilan organisasional agar dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat memberikan solusi empiris tentang fenomena tersebut.

Komunikasi (Daulay, 2020) adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Untuk dapat melakukan komunikasi dengan baik dan juga efektif, kita diwajibkan untuk tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga dapat menerapkan pengetahuan kita dengan kreatif.

Oleh karena itu, Komunikasi yang efektif dapat menjalin para pekerja agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan di tempat kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara para pemimpin dan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan

Melihat bahwa tercapainya tujuan organisasi di pengaruhi oleh kinerja pegawai, maka perlu adanya penilaian untuk mengetahui kinerja yang dihasilkan melalui pengamatan di pengadilan negeri kota padang panjang.

Ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja pegawainya

Kondisi seharusnya dituju, namun masih terjadi kesalahan dan apabila terdapat dokumen yang perlu diketahui oleh pimpinan, namun ternyata belum disampaikan, selain itu juga pernah ditemukan kesalahan dalam mengarsipkan file. Perkerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu malah belum tercapai, misalnya dalam pembuatan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang tak kunjung selesai melewati batas waktu yang telah ditentukan.

Padahal SKP penentu target kinerja pegawai selanjutnya, masih ditemukan pegawai yang belum menggunakan jam kerja efektif, pegawai yang masih sering datang terlambat dengan berbagai alasan dan tidak masuk kantor tanpa adanya keterangan yang jelas. Selain itu masih terdapat pegawai yang saat jam kerja hanya duduk santai bermain *handphone*, membuka youtube dan mengobrol dengan rekannya, bahkan ada pegawai yang pergi ke kantin.

Permasalahan lainnya adalah masih kekurangan pegawai dan kapasitas sehingga pengetahuan atas perkerjaan masih kurang. Observasi ini mewawancari dan memberikan pertanyaan kepada kepala perangkat terkait. Observasi bertujuan untuk melihat dan menilai kinerja di pengadilan negeri padang panjang, adapun hasil observasi pernyataan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja di Pengadilan Kota Padang Panjang

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target		Realisasi		Nilai Pencapaian Kinerja
		Output	Mutu	Output	Mutu	
1.	Menginput data perkara ke SIPP	8 kegiatan	100	5 kegiatan	80	75
2.	Melakukan unggah BAS ke SIPP	8 kegiatan	100	6 kegiatan	80	70
3.	Melaporkan kepada hakim tentang kesiapan sidang	8 kegiatan	100	5 kegiatan	80	75
4.	Melaksanakan pemberkasan perkara	2 berkas	100	1 berkas	80	80
5.	Mengikuti jalannya persidangan	8 kegiatan	100	5 kegiatan	80	75
6.	Membuat berita acara sidang (BAS)	8 kegiatan	90	4 kegiatan	80	60
7.	Menyerahkan berkas perkara yang sudah dimutasi kepada panmud pidana atau perdata	2 berkas	100	1 berkas	80	80
8.	Melaksanakan pemberkasan perkara lalu lintas	0 berkas	100	0 berkas	80	90
9.	Mengisi buku register buku jurnal perkara	15 kegiatan	100	11 kegiatan	80	70

(sumber: pengadilan negeri kota padang panjang)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai pengadilan kota padang panjang belum optimal. Persolan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan manajemen instansi dapat

mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan pegawai, baik buruknya perkembangan pengadilan kota padang panjang dapat dilihat dari prestasi dan kinerja pegawainya.

Dari data diatas kinerja pegawai belum cukup optimal disinyalirkan disebabkan oleh komitmen pegawai yang kurang penerapannya dalam bekerja serta kurangnya komunikasi didalam organisasi instansi tersebut. Sehingga menghambat kinerja karyawan dalam mencapai target.

Sebagai kelanjutan untuk mengukur hasil kerja pegawai perlu ada alat ukur yang lain, yaitu instrumen mutu pelayanan pada pengadilan kota padang panjang yang menilai dan memecahkan masalah pada hasil (*output*). tanpa mengukur hasil kinerja tidak dapat diketahui apakah input dan proses yang baik menghasilkan output yang baik.

Indikator pada pengadilan negeri kota padang panjang disusun bertujuan mengukur kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini dimana dengan turun naiknya jumlah absensi pegawai pengadilan negeri kota padang panjang.

Tabel 1.2

Absensi Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kota Padang Panjang

Periode Januari – Oktober Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir Tepat waktu	Keterangan					Total
			Izin	Sakit	Cuti	TL	Alfa	
Januari	36	28	-	3	6	8	-	17
Februari	36	30	-	6	7	6	-	19
Maret	36	31	-	3	6	5	-	14
April	36	29	1	2	6	7	-	15
Mei	36	28	-	5	7	8	-	18
Juni	36	25	-	2	5	11	-	18
Juli	36	24	-	4	10	12	-	26
Agustus	36	27	-	7	7	9	-	23
September	36	29	1	3	10	7	-	21
Oktober	36	26	-	7	6	10	-	23

(sumber: pengadilan negeri kota padang panjang)

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa daftar kehadiran pegawai pengadilan negeri selalu berfluktuasi (naik turun) pada pengadilan negeri kota padang panjang pada Januari-Oktober 2022, dimana dari 36 pegawai pada bulan Januari yang Hadir Tepat waktu sebanyak 28 orang, 3 orang Sakit, 8 orang Terlambat dan 6 orang Cuti, selanjutnya pada bulan Februari yang Hadir Tepat waktu sebanyak 30 orang, 6 orang Sakit, 7 orang Cuti dan 6

orang Terlambat selanjutnya pada bulan Maret yang hadir tepat waktu sebanyak 31 orang, 3 orang Sakit, 6 orang Cuti dan 5 orang Terlambat selanjutnya pada bulan April terdapat 29 orang yang Hadir Tepat waktu, 1 orang terdapat Izin, 2 orang Sakit, 6 orang Cuti, 7 orang Terlambat dan 2 orang Alfa, selanjutnya pada bulan Mei yang Hadir Tepat Waktu sebanyak 28 orang, 5 orang terdapat Sakit, 7 orang Cuti dan 8 orang Terlambat selanjutnya pada bulan Juni yang Hadir Tepat Waktu 25 orang 2 orang terdapat Sakit, Cuti 5 orang dan Terlambat 11 orang, selanjutnya pada bulan Juli yang Hadir Tepat Waktu sebanyak 24 orang dari 4 orang Sakit 10 orang Cuti dan 12 orang Terlambat, selanjutnya pada bulan Agustus terdapat 27 orang yang Datang Tepat Waktu terdapat 7 orang Sakit, 7 orang Cuti dan 9 orang Terlambat 2 selanjutnya pada bulan September terdapat 29 yang Datang Tepat Waktu terdapat 10 orang diantaranya Cuti 1 orang Izin, 3 orang Sakit dan Terlambat 7 orang, selanjutnya pada bulan Oktober terdapat 26 orang yang Datang Tepat Waktu dari 6 orang Cuti 4 orang, Terlambat 10 orang dan Sakit 7 orang. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai.

Dengan kinerja yang lebih baik dari pihak pengadilan negeri kota padang panjang membutuhkan pegawai yang memiliki gaya kepemimpinan dan komitmen kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2022)

menyatakan bahwa model kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Di Pengadilan Negeri Kota Padang Panjang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian manajemen SDM diatas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat diidentifikasi masalah di pengadilan negeri kota padang panjang sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih rendah untuk meningkatkan produktivitas instansi.
2. Komunikasi antara pemimpin dan pegawai kurang terjalin baik.
3. Masih banyak pegawai yang kurang aktif dalam kegiatan yang di lakukan.
4. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab atas komitmen kerja.
5. Masih banyak pegawai yang kurang mampu untuk menyelesaikan perkerjanya dengan baik.
6. Masih banyak pegawai yang belum bisa meningkatkan performalitas kinerja.
7. Rendahnya komunikasi antar pegawai.
8. Masih kurangnya komitmen para pemimpin dalam menjalankan tugasnya.
9. Kurang tanggapnya pegawai dalam memperbaiki komunikasi pada instansi.

10. Masih kurang komitmen kerja pegawai dalam berkerja pada instansi.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini diharapkan dapat terfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal itu bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkapkan dengan jelas, maka variabel-variabel bebas digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sebagai (X1), komitmen kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan komunikasi sebagai variabel *intervening* (Z) kemudian dengan objek penelitian pada Pengadilan Negeri Padang Panjang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah pada pengadilan negeri kota padang panjang sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komunikasi?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap komunikasi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komunikasi?

7. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komunikasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dimediasi tujuan dalam penelitian ini pada pengadilan negeri kota padang panjang sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komunikasi?
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap komunikasi?
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai?
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komunikasi ?
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komunikasi ?

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti

Sebagai implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia”YPTK” Padang.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat juga menambah wawasan tentang sumber daya manusia.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pengadilan Negeri Kota Padang Panjang

Untuk dapat disajikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada kantor Pengadilan Negeri Kota Padang Panjang yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi sebagai variabel intervening, agar pegawai dan pemimpin dapat meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang baik.