

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai unsur organisasi merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara optimal merupakan kunci utama pengembangan organisasi agar organisasi dapat berjalan lancar dan efisien. Sumber daya yang sifatnya dinamis memiliki kemampuan berkembang tanpa batas dan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terlatih dan profesional, organisasi yang memiliki peralatan yang canggih dari teknologi paling baru akan sulit dalam mencapai tujuannya. Demikian pula sebaliknya, bila organisasi sudah memiliki sumber daya manusia yang terbaik tidak memiliki sumber daya yang lain sebagai pendukungnya maka akan sulit juga untuk mencapai tujuan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Mengingat peran yang dominan Sumber Daya Manusia maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berpotensi, dan produktif akan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut **(Iskarim, 2017)** mendefenisikan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan.

Menurut **(Ekhsan, 2019)** Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan organisasi. Di dalam organisasi sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan. Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus

maka tercapailah tujuan organisasi karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan tersebut.

Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang mampu memperlihatkan perilaku kinerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan jika potensi mereka dikembangkan secara baik dan optimal.

Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang besar serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankannya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut (Mauli, 2018) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas. Sedangkan menurut (Ekhsan, 2019), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Menurut (**Putri 2021**), kesuksesan sebuah organisasi dapat dinilai apabila didalamnya memiliki karyawan (tenaga kerja) yang berkualitas. Tak hanya untuk mendapatkannya perlu sekali kerja keras, karena karyawan merupakan asset penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan juga sangat menunjang apakah organisasi tersebut biasa dikatakan baik atau tidak, selain itu setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda beda. Menurut (Rumondor, 2020), kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data kinerja karyawan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan, maka diperoleh capaian persentase kinerja karyawan selama lima tahun terakhir adalah sebagai berikut:

**Table 1.1**  
**Capaian Kinerja Karyawan pada Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan**  
**Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Target Kinerja	Kinerja Karyawan
1	2017	100%	79,45%
2	2018	100%	85,27%
3	2019	100%	83,32%
4	2020	100%	82,25%

No	Tahun	Target Kinerja	Kinerja Karyawan
5	2021	100%	86,76%

*Sumber : Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan*

Tabel 1.1 diatas capaian kinerja karyawan pada Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan tahun 2017 sd 2021 belum memberikan peningkatan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang seharusnya dapat direalisasikan masih belum optimal, dan tidak sesuai yang diinginkan, sehingga selalu memberikan waktu untuk menyelesaikan tugasnya, dan akibatnya pekerjaan karyawan tidak terselesaikan dengan efektif dan efisien. Penurunan produktivitas kerja karyawan disinyalir dari faktor internal yakni disiplin kerja karyawan masih kurang baik, karena sulitnya untuk mendapatkan cuti, dan motivasi kerja karyawan yang membuat kinerja yang semakin fluktuasi dari tahun ketahun, ini disebabkan kurangnya sosialisasi yang diberikan terhadap karayawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Munir, 2017), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut (Juliyanti, 2020), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan jika disiplin kerja tersebut baik maka akan membuat kinerja menjadi semakin lebih baik sedangkan disiplin kerja yang menurun akan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang buruk akan menurunkan kinerja pada karyawan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama

pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan (Nova, 2017).

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. Selain itu kepuasan Kerja juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai. Menurut (Iswatun, 2017), Kemampuan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh di pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman (Abdul, 2017). Agar individu mempunyai kinerja yang baik maka harus memahami pekerjaan tersebut. Mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar, dan adanya lingkungan kerja yang mendukung .

Lingkungan kerja yang mendukung disertai adanya kepemimpinan yang baik sehingga tidak adanya konflik antar karyawan pada dasarnya dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan lebih semangat serta termotivasi dalam bekerja dan secara otomatis dapat meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dan suasana kerja yang tidak kondusif tentu dapat membuat pegawai kehilangan motivasi dalam bekerja dan secara otomatis kepuasan kerja pegawai akan menurun bahkan cenderung rendah.

Karyawan yang merasakan lingkungan kerjanya kondusif, maka mereka akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi dan karyawan cenderung menyukai pekerjaannya serta bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi jika mereka berada dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka dengan sendirinya mereka akan menganggap setiap tugas yang dibebankan kepadanya adalah malapetaka yang menghimpit mereka.

Untuk variabel disiplin kerja telah banyak dilakukan berbagai macam penelitian dan telah banyak terjadi kesenjangan hasil penelitian dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (**Ali, 2017**), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (**Ekhsan, 2019**), dan (**Juliyanti, 2020**) yang berjudul menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan

Untuk variabel kemampuan kerja telah banyak dilakukan berbagai macam penelitian dan telah banyak terjadi kesenjangan hasil penelitian dari variabel

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Sunarsi, 2017), dan (Ramayani, 2020) menjelaskan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Untuk variabel motivasi telah banyak dilakukan berbagai macam penelitian dan telah banyak terjadi kesenjangan hasil penelitian dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Jamaludin, 2017), menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Mauli, 2018), yang berjudul menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu sangat bervariasi terutama pada pengaruh dari tiap variabel yang digunakan. Perbedaan hasil tersebut memungkinkan dipengaruhi oleh jawaban dari responden yang berbeda-beda dalam tiap penelitian. Oleh sebab itu, penelitian yang dilakukan saat ini diharapkan dapat melengkapi dan memperbaharui hasil dari penelitian sebelumnya

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KOPERINDAG KABUPATEN SOLOK SELATAN.**

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum maksimal.
2. Masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk kerja.
3. Lemahnya sistem pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan membuat karyawan bertindak tidak sesuai dengan aturan.
4. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu Pada Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan.
5. Rendahnya rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
6. Ketidak disiplin karyawan dapat merugikan perusahaan itu sendiri.
7. Kuantitas dan kualitas kerja karyawan yang belum optimal
8. Pembagian tugas yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja karyawan.
9. Arah dan motivasi pemimpin dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan.
10. Adanya program pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dengan terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi permasalahan ini agar pembatasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu

disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2), sebagai variabel intervening adalah gaya kepemimpinan (Z) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan ?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan ?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan ?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan ?
7. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data informasi yang tepat untuk menganalisa data. Secara Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap gaya kepemimpinan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan
7. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan.

### 2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

### 3. Bagi Organisasi atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Dinas Koperindag Kabupaten Solok Selatan yang berkaitan dengan disiplin kerja, kemampuan kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.