

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berpengaruh menentukan keberhasilan organisasi didalam perusahaan. Berbagai visi dan misi didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, ditangan manusialah segala inovasi yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan dan dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Organisasi dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut dapat menarik perhatian atas kelebihan dibandingkan dengan organisasi lain, Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja perusahaan tersebut dan kinerja dari para sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan.

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi

tanggung jawabnya.

Fenomena yang terjadi di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan kinerja karyawannya menurun sehingga hasil kinerja karyawan tidak sesuai harapan, yang disebabkan kurang mendukungnya lingkungan dalam perusahaan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman seperti pencahayaan di dalam ruangan yang kurang bagus. Lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti rekan kerja yang senang bergosip menyebabkan kinerja karyawan terganggu dan lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang tidak baik seperti ketidak tenangan dalam bekerja. Kesejahteraan pada karyawan sangat rendah seperti gaji karyawan tidak diberikan tepat waktu yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masih kurangnya kepedulian karyawan terhadap karyawan lain.

Menurut (Lestary & Chaniago, 2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan menambahkan bahwa kinerja suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan.

Dalam menilai tingkat kinerja karyawan juga dapat dilihat dan di ukur dari tingkat hasil pencapaian kinerja karyawan. Adapun hasil capaian kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan :

Tabel 1.1
Data Capaian Kinerja Karyawan Tahun 2020 s/d 2022

Indikator	Tahun					
	2020		2021		2022	
	Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %
Kehadiran	100	86	100	82	100	85
Pencapaian Target	100	79	100	84	100	80
Efisiensi Pekerjaan	100	92	100	88	100	91
Mutu Kerja	95	85	95	87	95	88
Inovasi Kerja	95	75	95	82	95	77

*Sumber: Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan
Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan, Tahun 2024*

Berdasarkan hasil data pencapaian kinerja diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa indikator seperti kehadiran pegawai dari tahun 2020 realisasinya hanya 86% dari target 100% penyebabnya yaitu banyak yang terlambat datang ke kantor, kuranya kedisiplinan, pada tahun 2021 juga seperti itu pencapaiannya 82% sedangkan target sama seperti tahun sebelumnya, pada tahun 2022 pencapaiannya juga masih di 85% jadi kehadiran pegawai dari tahun ketahun masih sangat rendah. Pada indikator pencapaian target karyawan pada tahun 2020 pencapaiannya 79% dari target 100% penyebabnya karena karyawan sangat lalai dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, pada tahun 2021 pencapaiannya hanya 84% sedangkan targetnya sama dengan tahun sebelumnya, pada tahun 2022 pencapain target karyawan masih 80% jadi pencapaian target dari tahun ketahun masih sangat rendah. Dari indikator efisiensi pekerjaan dari tahun 2020 realisasinya hanya 92% dari target 100% penyebabnya karyawan mengerjakan pekerjaan seenaknya saja padahal sudah ditentukan oleh atasan, pada tahun 2021 realisasinya 88% sedangkan

targetnya masih sama seperti tahun sebelumnya, pada tahun 2022 pencapaiannya juga masih di 91% jadi efiseiensi pekerjaan dari tahun ketahun masih menurun. Dari indikator mutu kerja karyawan pada tahun 2020 realisasinya hanya 85% dari target 95% penyebabnya yaitu kurangnya perhatian karyawan terhadap pekerjaanya sendiri, pada tahun 2021 realisasinya 87% sedangkan targetnya sama seperti tahun sebelumnya, pada tahun 2022 realisasinya masih 88% jadi mutu kerja karyawannya masih menurun dari target yang dicapai. Pada indikator inovasi kerja pada tahun 2020 realisasinya hanya 75% dari target 95% penyebabnya yaitu tidak mau mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan, pada tahun 2021 realisasinya 82% sedangkan targetnya sama dengan tahun sebelumnya, pada tahun 2022 realisasinya juga masih di 77% jadi inovasi kerja karyawan masih rendah.

Dari beberapa indikator dan kegiatan yang dilakukan hanya terdapat beberapa indikator saja yang mendapatkan tingkat realisasi yang cukup baik, dan masih banyak terdapat indikator yang mendapatkan nilai sangat rendah dari target. Sehingga menjadi suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus untuk sebagai pertimbangan bagaimana kedepannya dapat memperbaiki kondisi ketidaksesuaian target dan realisasi.

Kondisi yang terjadi ditempat kerja yang dirasakan oleh karyawan tercermin dari kurangnya koordinasi antara sesama karyawan. Dalam hal ini, beberapa diantara mereka merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja dan tidak cocok dengan beberapa karyawan lainnya, sehingga seringkali tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu kerja sama tim menjadi terhambat karena tidak terjalin komunikasi yang baik antar satu sama lain. Hal lain yang

menimbulkan masalah adalah pengawasan dari atas serta kesempatan untuk maju dan memberikan intensif yang masih kurang dianggap sebagai faktor untuk maju.

Kurangnya kinerja karyawan yang mengakibatkan prestasi karyawan menurun. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan masih kurang optimal, sehingga dapat mengganggu proses kerja karyawan.

Dengan demikian jelas terlihat bahwa kinerja berperan penting bagi suatu organisasi. Karena kinerja dalam suatu organisasi merupakan faktor utama penentu keberhasilan suatu organisasi. Rendahnya kinerja suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja secara efektif demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi. Untuk itu sudah seharusnya kinerja diperhatikan secara layak dan adil, sehingga bawahan dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Dengan alasan menurunnya yaitu kinerja karyawan yang berbeda-beda, yang mana akan menimbulkan lingkungan kerja yang kurang nyaman, kesejahteraan pada karyawan yang kurang dan semangat kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan. Dari penjelasan fenomena di atas terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, dan semangat kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Siti Nur Aisah, 2020) kinerja adalah hasil yang dicapai dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Sedangkan kinerja yaitu catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Kinerja karyawan yang bagus dan maksimal akan akan terciptanya lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Laksono, 2021) lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung atau nyaman dan kondusif akan menjadikan kinerja dari karyawan meningkat. Kondisi lingkungan yang dikelilingi oleh fasilitas pendukung karyawan juga menjadikan karyawan terfasilitasi dan terpenuhi semua kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan fasilitas tersebut membuat karyawan mampu berkembang dan meningkatkan keahlian dalam bidang masing-masing sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan juga. Disisi lain faktor komunikasi juga menjadi sebuah unsur yang dapat menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan kesejahteraan dalam suatu Perusahaan.

Menurut (Pratiwi et al., 2019) kesejahteraan karyawan adalah bentuk dari keseluruhan program yang diberikan oleh perusahaan atau instansi dalam hal ini para karyawannya selama masa pengabdianya. Bentuk program kesejahteraan karyawan yang diberikan Sanglah pada karyawannya, beberapa diantaranya yaitu dilihat dari segi ekonomis adanya pemberian tunjangan pensiun, pakaian dinas, tunjangan hari raya, upah/gaji. Dilihat dari segi fasilitas, tersedianya kantin, tempat

sembahyang, terdapatnya pendidikan berupa pemberian seminar atau beasiswa pendidikan bagi karyawan berprestasi, pemberian cuti pada karyawan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu, serta diadakannya kegiatan olahraga setiap jumat pagi di areal parkir Rumah. Apabila Perusahaan memberikan bonus yang lebih akan menibulkan semangat kerja bagi setiap karyawan.

Menurut (Parhusip et al., 2020) semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja ketidak efektifan pelaksanaan tugas pegawai dikarenakan ketidakjelasan peran dapat digambarkan baik secara organisasional maupun personal, ketidakjelsan peran akan mengakibatkan timbulnya suatu persepsi yang memperlihatkan pasti akan terjadi ketumpangtindihan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; disamping itu terjadi karena semakin berkurangnya tugas pokok dan fungsi salah satu bagian setelah penerapan anggaran kinerja semakin berkurangnya atau menurunnya tugas dan fungsi yang diemban oleh bagian atau sub bagian.

Menurut (Luscia et al., 2023) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Semangat kerja dalam keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Semangat kerja bisa tercipta tentu dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada penelitian ini adanya

permasalahan yang ditemukan dari latar belakang diatas, topik ini menarik untuk diteliti lebih lanjut dan penulis juga mencoba untuk menganalisa serta mengungkapkan kembali fenomena tersebut dengan pengambilan judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan Solok Selatan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Masih kurangnya moral kerja positif pada pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
2. Masih kurangnya kepedulian karyawan terhadap karyawan lain pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
3. Kurangnya standarisasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
4. Rendahnya keyakinan pegawai atas kerjanya dengan kemampuannya sendiri dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh atasan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan

Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.

5. Masih kurangnya pegawai dalam mencintai pekerjaan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
6. Lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan kurangnya semangat dilingkungan pekerjaan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
7. Kurangnya bonus yang diberikan sehingga menurunnya semangat pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
8. Masih rendahnya pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
9. Kesejahteraan pada karyawan menurun menyebabkan konflik antar karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
10. Kurangnya dukungan antar karyawan menyebabkan karyawan mudah merasa bosan dan tidak betah dalam bekerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi sebagai variabel bebas adalah lingkungan kerja (X1), kesejahteraan karyawan (X2), variabel terikat adalah kinerja karyawan(Y), variabel intervening adalah semangat kerja (Z) pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan?
4. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan?
5. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan?

6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengandimediasi oleh semangat kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan?
7. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh semangat kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan adalah untuk mengetahui dalam menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
2. Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas

Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.

4. Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
5. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh semangat kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.
7. Pengaruh kesejahteraan karawan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh semangat kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi berbagai pihak yang membacanyadiantaranya :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan

kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai melalui semangat kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Kantor atau Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan kepada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan semangat dalam bekerja agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi perusahaan

3. Bagi Umum

Sebagai suatu bahan tambahan bacaan agar bertambahnya ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai dan juga bagi karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Lingkungan Hidup dan Perhubungan (PKPLHP) Solok Selatan