

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

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 pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kepuasan Kerja yang tidak maksimal. Kepuasan Kerja berasal. 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.

Pada dasarnya merupakan sesuatu yang berikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk

hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja pegawai tidak segera diperbaiki.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha menjadi lebih baik lagi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan selalu tercapai. Maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan hasilnya berkualitas, jadi tingginya hasil kerja akan berdampak pada kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai, demikian juga pada Kantor Wali Nagari Panti Timur Kabupaten Pasaman.

Sedarmayanti dalam (**Adha, 2019**) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu

faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan.

Menurut (**Hustia, 2020**), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (**Eric Hermawan, 2022**), menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan.

Menurut (**Seminar & Teknologi, 2021**), Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka

Menurut (**Nurdin & Djuhartono, 2021**), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut (**Prasetiyo et al., 2021**), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (**Jufrizen & Sitorus, 2021**) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika.

Menurut (**Caissar, 2022**), kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Menurut (**Arisanti, 2019**), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untukberkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untukmeningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan Perusahaan.

Menurut (**Saiful & Muttaqijn, 2022**), Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya.

Menurut **(Hermani, 2019)**, Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. **(Bahasoan & Dwinanda, 2022)**, Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan gejala yang tidak menguntungkan bagi organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh organisasi karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan **(Lestari & Afifah, 2021)**.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

Berikut adalah data Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja dari Kantor Wali Nagari Panti Timur Tahun 2018-2022 :

Tabel 1.1 Data Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Kantor Wali Nagari Panti Timur Periode Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target Kinerja	Realisasi Kinerja
1	2018	100%	85%
2	2019	100%	70%
3	2020	100%	76%
4	2021	100%	60%
5	2022	100%	72%

Sumber : Kantor Wali Nagari Panti Timur

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa target kinerja Kantor Wali Nagari Panti Timur tidak terealisasi sesuai target, dari tahun 2018-2022 selalu terjadinya fluktuasi. Terindikasi bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Nagari Panti Timur tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Lingkungan Kerja yang masih rendah, Disiplin Kerja yang masih rendah dan Kinerja Karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang masih rendah terjadi karena kurangnya kerja sama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga kurangnya dukungan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, karena lingkungan kerja yang kurang baik dan kurangnya kedisiplinan karyawan pada pekerjaannya tidak akan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan pada Kantor Wali Nagari Panti Timur, diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja di kantor masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan

prestasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan pada Kantor Wali Nagari Panti Timur, suasana lingkungan kerja seperti kondisi fisik Perusahaan yang belum tertata rapi serta ruangan kerja yang belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di Kantor Wali Nagari Panti Timur seperti hubungan sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan diantara sesama karyawan. Dengan adanya masalah ini maka dapat terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja dapat dilakukan dengan cara memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga dan tata ruangan kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada dilingkungannya. Pihak manajemen kantor Wali Nagari Panti Timur juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antuisi untuk bersatu dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Wali Nagari Panti Timur Kabupaten Pasaman.



Gambar 1.1 Ruangan Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil observasi dilapangan pada kantor Wali Nagari Panti Timur, menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Masalah disiplin kerja perlu diperhatikan sebab masih adanya beberapa karyawan yang masih belum tepat waktu datang ke kantor, terlambatnya masuk pada saat jam istirahat, dan masih ada beberapa yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar operasional sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari Perusahaan.

Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah kinerja dapat diatasi secara cepat dan mudah. Di kantor wali Nagari Panti Timur sendiri masih banyak karyawan yang belum mengikuti peraturan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya ketidakhadiran maupun keterlambatan karyawan pertahunnya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka dapat menguntungkan banyak pihak, baik untuk karyawan tersebut, perusahaan maupun lingkungan sekitar.

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurang adanya rasa hormat kepada karyawan yang jabatan atau posisinya lebih tinggi daripada karyawan lainnya, seperti memanggil nama yang bersangkutan secara langsung. Karyawan terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya.

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, ada beberapa faktor lain yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Wali Nagari Panti Timur seperti komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan cenderung memanfaatkan kata “kekeluargaan” yang melekat pada perusahaan karena memang sebagian besar karyawannya merupakan *family* dan tetangga sekitar, sehingga kinerja yang dihasilkan dirasa belum optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Maswar et al., 2020**), Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data penulis menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Hasil pengujian secara membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sementara stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Lestari & Afifah, 2021**), Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alfarizi et al., 2022), *Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. The data was analyzed using SEM with SmartPLS. The results showed that empowerment has a significant positive effect on employee performance.*

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haryadi et al., 2022), *The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. Based on the results of this study, 1). Employee performance is influenced by organizational culture. 2). Work discipline is strongly influenced by corporate culture. 3). Employee performance is influenced by work discipline. Work discipline can partially bridge the relationship between organizational culture and performance.*

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kantor Wali Nagari Panti Timur, Kabupaten Pasaman”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah pada Kantor Wali Nagari Panti Timur Kabupaten Pasaman sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang belum optimal.
2. Karyawan belum optimal dalam memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target pada saat bekerja
3. Belum maksimalnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

4. Tanggungjawab yang belum maksimal akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan
5. Disiplin kerja yang belum maksimal.
6. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan belum maksimal, disebabkan karena ketidakmerataan kerja yang diterima karyawan berbeda-beda.
7. Belum optimalnya lingkungan kerja akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
8. Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang belum optimal akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada Kantor Wali Nagari Panti Timur Kabupaten Pasaman.
9. Kinerja karyawan yang belum optimal dilihat dari pelaksanaan terhadap tugasnya
10. Disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pada Kantor Wali Nagari Panti Timur Kabupaten Pasaman.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independent, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent, serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Panti Timur Kabupaten Pasaman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini pada Kantor Wali Nagari Panti Timur Kabupaten Pasaman diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Nagari Panti Timur?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Panti Timur?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Wali Nagari Panti Timur?
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Panti Timur?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Panti Timur?
6. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wali Nagari Panti Timur?
7. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wali Nagari Panti Timur?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini pada Kantor Wali Nagari Panti Timur Kabupaten Pasaman adalah:

1. Untuk Menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Nagari Pantu Timur
2. Untuk Menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Pantu Timur
3. Untuk Menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Wali Nagari Pantu Timur
4. Untuk Menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Pantu Timur
5. Untuk Menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Pantu Timur
6. Untuk Menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wali Nagari Pantu Timur
7. Untuk Menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wali Nagari Pantu Timur.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini pada Kantor Wali Nagari Panti Timur Kabupaten Pasaman sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- 1) Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.
- 2) Diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan penambahan pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan lalu disimpulkan.

2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam bidang manajemen sumber daya manusia ,sehingga pihak perusahaan dapat mengetahui apa saja yang bisa dilakukan untuk meningkatkan prestasi dari karyawannya. Perusahaan lebih memperhatikan stres kerja dan beban kerja untuk mencapai kinerja karyawan dengan kepuasan kerja yang maksimal. Serta sebagai pedoman membuat kebijakan terkait Sumber Daya Manusia (pegawai). Menjadi bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan bagi lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

karyawan Kantor Wali Nagari Panti Timur Kabupaten Pasaman bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji permasalahan tentang produktivitas karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.