

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan proses berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan juga pengendalian dari sumber daya yang ada (seperti manusia, keuangan, dan material) untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien. Dalam manajemen, juga terdapat beberapa fungsi utama yang sering dijalankan.

Menurut (Juhji, 2020) mengatakan bahwasanya manajemen itu sendiri berasal dari kata bahasa Latin, yakni dari kata *manus* yang dapat diartikan sebagai tangan dan juga kata *agree* yang memiliki arti melakukan atau juga melaksanakan. Dua kata tersebut dapat digabung menjadi kata kerja manager yang memiliki artinya menangani. Dan juga dalam bahasa Arab sendiri manajemen dapat diartikan sebagai *idaarah*, yang berasal dari kata *adaara*, yaitu mengatur.

Dalam setiap organisasi tentu terdapat suatu tujuan atau target yang ingin dicapai organisasi. Maka dari itu, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dan sangat penting dalam sebuah organisasi, karna keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya ditentukan oleh manusia itu sendiri. Salah satu hal penting yang perlu ditingkatkan adalah kualitas sumber daya manusia.

Menurut (Tanjung et al., 2022) menyatakan bahwasanya management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people yang dapat diartikan sebagai manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama sama usaha orang lain.

Dalam dunia organisasi unsur manusia sebagai karyawan atau pegawai mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusia lah yang bisa mengetahui input-input apa yang diambil dari lingkungan, bagaimana cara mendapatkan dan juga bagaimana mengolah atau mentransformasikan secara tepat menjadi output. Peran strategis manusia sebagai karyawan atau pegawai ini akan menampilkan suatu efektivitas kerja yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia sebagai subjeknya sehingga keberagaman individu yang ada dalam organisasi perlu disatukan ataupun diselaraskan. Berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi sebenarnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dan esensial dalam berbagai aspek kehidupan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia untuk mencapai manfaat yang signifikan bagi organisasi, termasuk manajemen, pengembangan, kompensasi, kesehatan, dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan hasil dari temuan Ahmad Mukhtar , Novianti , Mirna , Ahmad Rafiq yang memiliki judul “Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi” (Fitriatus et al., 2024).

Dalam era globalisasi seperti saat ini, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja dalam suatu organisasi ataupun instansi terkait sehingga perlu diperhatikan. Menurut (Fariska et al., 2022) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Yang mana artinya setiap terjadi kenaikan untuk variabel kepemimpinan akan diikuti kenaikan efektivitas kerja, begitu pula sebaliknya. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka akan baik pula efektivitas kerja yang ditimbulkannya.

Sedangkan menurut (Kurniasari et al., 2021) lingkungan kerja dapat memberikan motivasi untuk karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dan mampu bekerja dengan semangat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta tercapai dan berujung dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Efektifitas Merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Berbagai teratur konsep yang membahas efektifitas kinerja menunjukkan hasil yang dicapai dalam arti bahwa efektifitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuaian antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik. Menurut (Laili et al., 2023) Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau misi suatu

organisasi atau perusahaan sesuai dengan target, baik dalam hal waktu, kuantitas, dan kualitas yang telah ditentukan.

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat sesuai dengan yang dikehendakinya (Abd. Khalid Hs. Pandipa, 2020). Efektivitas kerja karyawan tentu sangat dibutuhkan pada organisasi. Karyawan sangat dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Efektivitas kerja merupakan kemampuan oleh seorang karyawan dalam menyesuaikan faktor pendukung untuk mencapai hasil kerja tepat waktu (Fahmi & Ratnawati, 2020).

Pada hakikatnya pengertian efektifitas secara umum adalah bagaimana menunjukkan pencapaian hasil akhir, sehingga sering dan juga senantiasa dikaitkan dengan efisien, sekalipun sebenarnya terdapat perbedaan yang cukup jelas diantara keduanya. Efektifitas kerja sangat menekankan pada hasil yang dapat dicapai oleh karyawan, sedangkan efisiensi sendiri lebih melihat bagaimana proses mencapai hasil yang diinginkan dengan membandingkan antara input dan outputnya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan jika karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai target yang diinginkan maka karyawan tersebut dapat dikatakan bekerja secara efektif.

Jadi efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan

dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan (Luh et al., 2013)

Efektivitas kerja merupakan keberhasilan pelaksanaan seluruh program kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab para pegawai sehingga mencapai hasil yang sama atau lebih besar dari sasaran yang telah ditentukan.

Gaya Kepemimpinan ialah normal perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain baik itu perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun hal ini terjadi karena sifat kepemimpinan yang alamiah, Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau anak buahnya harus mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, agar bawahan atau anak buahnya dapat dipengaruhi. Gaya kepemimpinan dimaknai sebagai tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Prasetyo, 2022)

Dengan Gaya Kepemimpinan juga dapat menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya. (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022). Perlu digaris bawahi bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan ataupun tata karma birokrasi.

Kepemimpinan merupakan peran penting dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dapat ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut, tetapi selain itu pemimpin juga merupakan salah

satu faktor yang menentukan arah ataupun tujuan dari organisasi. Menurut (Husen Waedoloh et al., 2022) Kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan anggota agar mau mewujudkan program kerja yang telah disepakati bersama. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuan para pemimpinnya untuk menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik sebagai seorang pemimpin.

Lingkungan Kerja sangat mendukung dan berperan penting dalam menciptakan suasana yang nyaman serta kondusif bagi karyawannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka (Astuti et al., 2022)

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya (Ayunasrah & Diana, 2022). Sehingga dapat kita simpulkan Lingkungan kerja sangat mempengaruhi bagaimana seorang karyawannya dapat bekerja sangat baik dalam melaksanakan tugasnya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam pengelolaan sangatlah ditentukan oleh keberhasilan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam studi manajemen

sumber daya manusia, komitmen suatu organisasi merupakan salah satu dari aspek yang dapat mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi.

Menurut (Kurniawan & Penulis, 2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Menurut (Jahroni, 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah proses di mana para anggota organisasi merasa mereka memiliki andil dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasi dan jenis sikap yang mencerminkan komitmen terhadap suatu organisasi.

Kementrian Agama Kota Solok adalah instansi dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan agama. Kementrian Agama kota Solok saat ini memiliki 69 karyawan yang bekerja untuk melayani masyarakat luas. Dengan komitmen untuk melayani masyarakat, tentu organisasi terlebih dahulu memiliki kemampuan untuk mengelola SDM nya. Oleh karena itu, untuk menciptakan efektivita kerja yang baik pada kementrian agama kota solok perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai serta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh besar terhadap efektivitas kerja karyawan. Kementrian Agama diketahui memiliki permasalahan efektivitas kerja karyawan karena kurang diterapkannya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, hal ini dapat dilihat seperti pemimpin yang kurang mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan yang dilakukan secara individu, selain itu pimpinan juga jarang berada dalam kantor, sehingga ketika ada dokumen yang harus segera diselesaikan atau ditandatangani oleh pimpinan sering kali harus telat untuk diselesaikan, serta kurangnya interaksi antara pemimpin dengan bawahannya, karena hal ini kadang ada miskomunikasi antara pemimpin dengan karyawannya hal ini dapat diketahui berdasarkan pengamatan yang telah penulis lakukan selama melakukan kegiatan PKL semasa sekolah dulu.

Selain permasalahan efektivitas kerja yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan, Kementrian Agama juga perlu menelaah kembali lingkungan kerja pada Kementrian Agama kota solok, lingkungan kerja juga dapat dilihat dari faktor internal maupun eksternal kantor, ini juga menjadi faktor yang mempengaruhi sekaligus menjadi penghambat meningkatnya efektivitas kerja karyawan, hal ini dilihat dari interaksi antar sesama karyawannya yang masih cenderung ada jarak (internal), sehingga ketika bekerja sama karyawan masih merasa kurang nyaman satu sama lainnya, ruangan yang cenderung sempit membuat karyawan kurang leluasa, serta tidak adanya sekat antara satu sama lain sehingga Tingkat kefokusannya karyawan berkurang.

Tabel 1.1
Data Capaian Kinerja Kementrian Agama Kota Solok
Tahun 2020-2023

No	Indikator	Capaian Kinerja (%)			
		2020	2021	2022	2023
2	Persentase Ulya yang memenuhi SPM sarana prasarana	90	20	100	100
3	Persentase ASN yang memiliki nilai indeks professional berkategori sedang	94	50	88	100
4	Persentase ASN yang memenuhi syarat leveling kompetensi jabatannya	100	90	90	90
5	Persentase laporan kinerja satuan organisasi yang dievaluasi	100	100	80	100
6	Persentase pusat layanan haji yang memenuhi standar pelayanan	100	100	100	100
7	Jumlah pengelola perpustakaan rumah ibadah yang dibina	90	80	99	99
8	Persentase Guru Pendidikan Agama Islam yang mengikuti PPG	100	98	100	100
9	Persentase laporan capaian kinerja perencanaan dan anggaran yang berkualitas	100	94	100	100
10	Persentase akta ikrar wakaf yang diterbitkan	100	25	100	100
10	Persentase surat masuk yang ditindaklanjuti secara tepat waktu	100	98	98	99
Capaian hasil		97,23%	80,22%	96,83%	98,49%

Sumber : Kementrian Agama Kota Solok

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan hasil penilaian efektivitas kerja pada kementrian Agama Kota Solok menunjukkan cenderung terjadi penurunan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir artinya hasil pemilaian

efektivitas kerja tersebut ada penurunan indeks nilai efektivitas kerja pegawai. Dalam 2 tahun terakhir pada tahun 2021 terjadi penurunan yaitu ada pada angka 80,22%. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan Sebagian pegawai, terdapat beberapa permasalahan mengenai efektivitas kerja pegawai, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.

Berdasarkan hasil pengamatan oleh penulis yang pernah melaksanakan praktek kerja lapangan di kementrian agama kota solok serta sedikit wawancara, maka terlihat beberapa fenomena atau masalah yang menyangkut efektivitas kerja, ini dapat dilihat kurangnya dorongan dari pemimpin, gaya kepemimpinan yang efektif sering kali berkorelasi dengan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin yang mendukung dan komunikatif dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan diakui. Di sisi lain, selain itu lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan dengan mendorong pemimpin untuk menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan. Efektivitas kerja karyawan sering kali menjadi tolok ukur utama dalam mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi.

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan di bawah kepemimpinan yang efektif cenderung lebih produktif, inovatif, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas mereka. Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menghubungkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja. Karyawan dengan tingkat komitmen

organisasi yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, memiliki retensi yang lebih baik, dan lebih berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KEMENTRIAN AGAMA KOTA SOLOK”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada kantor Kementrian Agama Kota Solok masih tergolong kurang atau rendah di Kementrian Agama Kota Solok.
2. Pemimpin yang sering tidak berada ditempat membuat beberapa pekerjaan yang membutuhkan tanda tangan pimpinan harus tertunda di Kementrian Agama Kota Solok.
3. Kurang nya komunikasi antara pemimpin dan karyawan di Kementrian Agama Kota Solok.
4. Kurangnya sekat antar meja karyawan membuat karyawan kurang fokus terhadap pekerjaan di Kementrian Agama Kota Solok.

5. Kurang nya interaksi sosial di kantor yang membuat lingkungan kerja tidak menyenangkan di Kementrian Agama Kota Solok.
6. Karyawan yang memiliki keterbatasan fleksibilitas dalam bekerja, seperti keterbatasan dalam jam kerja atau kebijakan kerja jarak jauh, mungkin mengalami penurunan efektivitas dan komitmen di Kementrian Agama Kota Solok.
7. Lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa menyebabkan penurunan keterlibatan karyawan di Kementrian Agama Kota Solok.
8. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan masih tergolong rendah di Kementrian Agama Kota Solok.
9. Suasana kerja yang belum kondusif di Kementrian Agama Kota Solok.
10. Efektivitas kerja yang belum optimal di Kementrian Agama Kota Solok.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah dengan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel independen, dan efektivitas kerja (Y) sebagai variabel dependent, serta komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Z) Pada kantor Kementrian Agama Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap komitmen organisasional pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
3. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
4. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
6. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas kerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
7. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap komitmen organisasional pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
6. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?
7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Kantor Kementerian Agama Kota Solok?

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi penelitian dan Akademi

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, efektivitas kerja dan komitmen organisasioal serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintahan, dan juga untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana.

2. Peneliti selanjutnya

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

3. Bagi pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, efektivitas kerjadan komitmen organisasioal.

4. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dan dapat memberikan solusi alternative dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawannya.