

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraanya.

Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha dan mengaharapkan agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). **(Simamora, 2017:67)**.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja dan uang saja tetapi juga menyangkut kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi dari para pegawai akan berdampak pada keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Seseorang

dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang baik, artinya mencapai tujuan atau sasaran dengan standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain ini akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka gaya kepemimpinan harus ditingkatkan. Selain dari gaya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Termasuk di dalamnya faktor Sumber Daya Manusia. Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga organisasi sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan hasil kinerja yang baik pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan ini indikator kinerja utama tahun 2018-2020 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada tabel berikut. Berikut adalah

tabel 1.1 data capaian kinerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama
Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan
Tahun 2018 – 2020

| No | Indikator Kinerja Utama | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|----|--|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
| | | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| 1 | Penyelenggaraan dukungan pegawai yang profesional, akuntabel (sesuai dengan peraturan perundangan), efisien (tepat sasaran) dan efektif (tepat guna) | 90 % | 70,54 % | 95 % | 68,78 % | 100% | 75,21% |
| 2 | Akumulasi kemajuan pembangunan/rehabilitasi gedung, pengadaan dan belanja modal | 95 % | 73,02 % | 100 % | 80,49 % | 100% | 67,44% |
| 3 | Penyiapan dan penyelenggaraan pelatihan dan kegiatan yang tepat waktu dan akuntabel | 85 % | 77,21 % | 90 % | 88,78 % | 100% | 75,56% |

Data : Arsip Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan Tahun 2018 – 2020

Dari data di atas dapat dilihat rendahnya realisasi dari tingkat capaian kinerja pegawai yang berdampak pada hasil kinerja dari setiap pegawai. Pada tabel di atas juga dapat dilihat tidak sempurnanya realisasi pada indikator kinerja utama dari tahun 2018-2020. Berarti tingkat kinerja pegawai belum optimal,

disenyalir disebabkan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Berikut adalah data kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan Tahun 2020

| No | Faktor-faktor | Standar | Nilai | Kriteria |
|----|-----------------------------|---------|-------|-------------|
| 1 | Penerangan atau cahaya | 65 | 71,1 | Baik |
| 2 | Suhu udara | 45 | 50 | Baik |
| 3 | Suara bising | 75 | 45 | Kurang Baik |
| 4 | Tata warna di tempat kerja | 75 | 50 | Kurang baik |
| 5 | Dekorasi di tempat kerja | 85 | 50,2 | Kurang baik |
| 6 | Ruang gerak yang diperlukan | 60 | 60,4 | Baik |
| 7 | Keamanan kerja | 79 | 80,4 | Sangat Baik |
| 8 | Hubungan antar karyawan | 70 | 77,1 | Baik |

Sumber : Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan mengenai beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdapat tiga faktor yang menunjukkan kriteria kurang baiknya lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan, selebihnya menunjukkan kriteria baik dan sangat baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Kurniawan (2017)** diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai. Menurut penelitian (**Susihono, 2016**) Hasil analisis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Ekayadi, 2017**) Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial dan signifikan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (**Ayudiarini, 2017**) Hasil analisis membuktikan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan masih belum optimal
2. Gaya kepemimpinan yang ada pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan kurang memotivasi pegawai
3. Kepemimpinan yang dijadikan panutan kurang ketelitiannya

4. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan
5. Kepuasan kerja pegawai masih rendah pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan
6. Masih rendahnya disiplin pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan yang mengakibatkan banyak yang datang terlambat
7. Masih banyaknya pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan pulang sebelum waktu yang ditentukan.
8. Kurangnya kerjasama antar rekan kerja dalam suatu ruangan dalam mencapai tujuan organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan
9. Masih banyak terjadinya konflik antara sesama pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan
10. Pengawasan yang dilakukan atasan pimpinan belum maksimal yang berdampak pada kinerja pegawai
11. Pencahayaan dalam ruangan masih kurang bagus
12. Komitmen organisasi yang rendah, hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang keluar masuk sesuka hati disaat jam kerja
13. Kompetensi pegawai masih rendah
14. Pengalaman kerja rata-rata dibawah 7 tahun
15. Motivasi pegawai masih rendah

16. Disiplin kerja masih rendah terlihat dari data jumlah absensi pegawai yang masih tinggi
17. Komunikasi yang kurang antara atasan dengan bawahan
18. Tingginya beban kerja karyawan yang berdampak rendahnya produktivitas kerja.
19. Budaya organisasi masih kurang bagus

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel intervening adalah kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan. Periode penelitian tahun 2021.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan ?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan ?
6. Bagaimana pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan ?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan
6. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan
7. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan

Dapat dimanfaatkan oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.