

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam setiap perusahaan terdapat tujuan yang harus dicapai secara optimal oleh karyawan, namun jika karyawan tersebut tidak bekerja secara optimal maka tujuan tersebut akan susah dicapai. Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh faktor penting yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam

menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Pentingnya kinerja karyawan disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan yang memegang peran sangat penting, kinerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin sehingga mampu menghasilkan output yang optimal.

Menurut **Yasdianto et al (2020)** Masalah penurunan kinerja dari SDM karyawan telah banyak diteliti oleh parapeneliti bukan saja dikaitkan dengan faktor kompetensi namun juga beberapa faktor atau variabel manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi serta motivasi. tetapi, tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, pastinya kinerja yang dihasilkan kurang baik dan tentunya kegiatan perusahaan akan terhambat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan karyawan harus memperhatikan hal diatas agar tujuan perusahaan tercapai.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang berharga harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah lingkungan kerja, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kantor Wali nagari adalah organisasi dan tata kerja pemerintah desa, yang dipimpin oleh pejabat pemerintah desa atau Wali Nagari yang mempunyai wewenang,

tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Masa jabatan wali nagari adalah 6 (enam) tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk 3 (tiga) kali masa jabatan berikutnya berturut-turut atau tidak. Kepala desa / Wali nagari tidak bertanggung jawab kepada Camat, tetapi hanya dikoordinasikan saja oleh Camat. Wali nagari bertanggung jawab atas penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Jabatan kepala desa dapat disebut dengan nama lain, misalnya *wali nagari* (Sumatera Barat), *pambakal* (Kalimantan Selatan), *hukum tua* (Sulawesi bnb Utara), *perbekal* (Bali), *kuwu* (Cirebon, Brebes, Tegal, Pemalang dan Indramayu) dan *peratin* (Pesisir Barat, Lampung).

Berdasarkan survey di kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar, hasil pengamatan dan wawancara dengan perangkat nagari, mengalamibeberapa permasalahan yang terkait dengan kepemimpinan melayani (*servant leadership*), lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Terdapat masalah Lingkungan kerjayang ada didalam kantordapat ditandai dengan karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja karyawan juga sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan dan juga dengan adanya kelemahan dari karyawan terhadap kebersihan sekitar perusahaan apalagi saat pandemi Covid-19 belum semua karyawan melakukan protokol kesehatan dan masing-masing masih kurang saling komunikasi untuk mengkonfirmasi hal-hal yang memang perlu dikonfirmasi. Selain masalah diatas, dalam meningkatkan kepuasan kerja, karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya di kantor, kepemimpinan melayani (*servant leadership*) juga perlu diperhatikan. Selain masalah diatas, dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawan masih kurang optimal karena belum sesuai dengan yang diterapkan Pimpinan di perusahaan.

Permasalahan yang ditemukan di kantor wali nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah kepemimpinan melayani (*Servant leadership*), lingkungan kerja dan kepuasan kerja Menurut (Febri Prasetya Aditama, 2018a) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan karyawan dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepemimpinan melayani dan lingkungan kerja, jika Komitmen Organisasi karyawan ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap Kepemimpinan melayani dan lingkungan kerja. Komitmen Organisasi di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar termasuk baik dan bagus beberapa karyawan memiliki *skill* yang bagus dan selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya tanpa memilih pekerjaan, jika pekerjaan wajibnya sudah selesai dilakukan, beberapa karyawan pun saling membantu agar tujuan organisasi bisa tercapai, sehingga mereka tidak memiliki sikap individualisme dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Datang Terlambat Dan Alpa (Tanpa Kabar) Beberapa kantor Wali Nagari**  
**Se-Kecamatan Sungai Tarab**

<b>Bulan di Tahun 2019</b>	<b>A (%)</b>	<b>DT (%)</b>
Januari	5,17	3,33
Februari	8,62	4,17
Maret	3,45	3,60
April	6,90	5,83
Mei	6,90	4,17
Juni	8,62	7,50
Juli	10,34	4,17
Agustus	6,90	8,33
September	3,45	8,33
Oktober	5,17	4,17
November	8,62	9,17
Desember	10,34	6,67
<b>Rata-Rata</b>	<b>7,04</b>	<b>5,79</b>

Keterangan: A : Alpa (Tanpa Kabar) DT : Datang Terlambat

Berdasarkan data yang diperoleh, Kehadiran rata-rata beberapa kantor wali nagari se-kecamatan Sungai Tarab dilihat dari tabel 1.1 tahun 2019 diperoleh data yang Alfa (tanpa kabar) sebesar 7,04%, dan rata-rata pegawai yang datang terlambat di tahun 2019 sebesar 5,79%. Oleh karena itu pengaruh lingkungan kerjaakan berpengaruh kepada komitmen organisasi kenagarian dan juga keterlambatan ataupun alpa (tanpa kabar ) dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mencapai kepuasan kerja mereka secara optimal.

**Tabel 1.2**  
**Kepuasan Kerja Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab**  
**(2017-2019)**

Kategori	Jumlah Karyawan	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
Tidak Puas	100	3	3,00	3	3,00	5	5,00
Kurang Puas	100	6	6,00	7	7,00	10	10,00
Cukup Puas	100	29	29,00	28	28,00	31	31,00
Memuaskan	100	82	82,00	82	82,00	74	74,00

Tabel 1.2 menjelaskan kondisi kepuasan kerja di kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab dalam kategori memuaskan sebesar 82,00%, pada tahun 2018 dalam kategori memuaskan 82,00%, dan pada tahun 2019 dalam kategori memuaskan sebanyak 74,00%. Dari data tersebut dapat diketahui adanya penurunan kepuasan kerja pada tiga tahun terakhir di kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Kenagarian dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Kepuasan kerja yang didapatkan di dalam kantor masih terpengaruh oleh lingkungan kerja.
2. Lingkungan kerja masih kurang kondusif.
3. Sebagian karyawan masih banyak menyianyiakan waktu luang kerja untuk beristirahat di rumah dan terjadinya kinerja yang kurang totalitas untuk mencapai kepuasan kerja yang baik.

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini, maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kepemimpinan melayani, lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening dengan Kepuasan kerja sebagai variabel terikat di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka di ambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab ?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab ?

4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar ?
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Melayani melalui Kepuasan Kerja variabel intervening terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar ?
7. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja melalui Kepuasan Kerja variabel intervening terhadap Komitmen organisasi di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Komitmen Organisasi
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
5. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi
6. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Kepemimpinan melayani melalui Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi

7. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis tekuni dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh kepemimpinan melayani dan lingkungan kerja di Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab.

#### **2. Bagi Kenagarian**

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Sungai Tarab agar terjalannya kepemimpinan melayani dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi kenagarian yang di bangun agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

#### **3. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.