

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi, dalam aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, oleh karena itu kualitas sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi agar dapat bersaing dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja yang baik juga dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya keempat faktor tersebut akan menciptakan kinerja yang ada pada pegawai, jika kinerja pegawai kurang baik akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut **Arifa & Muhsin, (2018)** kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang individu yang telah dicapai untuk mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya.

Menurut **(Erliana et al., 2019)** kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar dari perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut **Setiyadi et al., (2016)** kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut.

Menurut **Arifa & Muhsin, (2018)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik dan ditambah dengan disiplin kerja yang baik dan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam mencapai kinerja pegawai yang optimum.

**Tabel 1.1**  
Daftar nominatif penilaian kinerja pegawai  
Dinas pendidikan dan kebudayaan pesisir selatan tahun 2019

| No | Nama Pegawai                | Orientasi pelayanan | Integritas | Komitmen | Disiplin Kerja | Kerja Sama |
|----|-----------------------------|---------------------|------------|----------|----------------|------------|
| 1  | Suhendri, S.Pd. M.Si        | 87                  | 86         | 91       | 86             | 86         |
| 2  | Asrius Helfi, S.Pd. M.Pd    | 76                  | 77         | 76       | 77             | 77         |
| 3  | Nofrizal, SH                | 83                  | 84         | 91       | 83             | 84         |
| 4  | Edi Sumarten, SH            | 85                  | 84         | 84       | 85             | 85         |
| 5  | Dona dismayeni, A.Md        | 81                  | 82         | 82       | 80             | 80         |
| 6  | Irvan Abbas, S.ST           | 82                  | 83         | 84       | 82             | 82         |
| 7  | Yeni Marshita,S.ST.M.CIO    | 83                  | 83         | 85       | 82             | 83         |
| 8  | Isman, SE,M S.ST            | 85                  | 84         | 85       | 85             | 83         |
| 9  | Rika Sandra Dewi            | 82                  | 82         | 91       | 83             | 82         |
| 10 | Zulfahmi                    | 83                  | 82         | 83       | 81             | 81         |
| 11 | Gevaldi Marven              | 82                  | 82         | 81       | 81             | 81         |
| 12 | Kardimas                    | 80                  | 80         | 81       | 80             | 79         |
| 13 | Dian Fitri, A.Md            | 85                  | 83         | 81       | 83             | 83         |
| 14 | Helpida Erni, S.Pd          | 81                  | 81         | 83       | 82             | 81         |
| 15 | Ramli Y, SH                 | 88                  | 90         | 88       | 90             | 88         |
| 16 | Andrianto                   | 82                  | 83         | 91       | 92             | 82         |
| 17 | Yunisma, SH                 | 80                  | 79         | 80       | 78             | 78         |
| 18 | Trini Yunis                 | 84                  | 83         | 91       | 83             | 83         |
| 19 | Tarmizi, SH                 | 86                  | 85         | 91       | 84             | 83         |
| 20 | Hendri, S.Pd                | 82                  | 81         | 91       | 82             | 81         |
| 21 | Rosmadianismar, SH          | 82                  | 82         | 83       | 83             | 82         |
| 22 | Yendrizaral, S.Si           | 86                  | 86         | 91       | 85             | 84         |
| 23 | Darmawi, S.Pd.m.Pd          | 79                  | 91         | 80       | 80             | 79         |
| 24 | Harlus                      | 86                  | 86         | 91       | 85             | 85         |
| 25 | Ade Bethen Parsilia,SE,M.Si | 88                  | 88         | 91       | 87             | 87         |
| 26 | Tommi yuli hendri           | 82                  | 81         | 82       | 81             | 80         |
| 27 | Edi Warman, ST              | 85                  | 83         | 85       | 81             | 81         |
| 28 | Irman Dahlan                | 82                  | 82         | 84       | 82             | 81         |
| 29 | Eli Darti, M.Pd             | 82                  | 82         | 84       | 82             | 81         |
| 30 | Nelfianti, S.Pd             | 76                  | 77         | 76       | 77             | 84         |
| 31 | Drs. Devi Fakhiardi         | 85                  | 83         | 85       | 84             | 84         |
| 32 | Mefri Yonif                 | 82                  | 82         | 91       | 82             | 82         |
| 33 | Sudirman, S.Pd.M.Pd         | 85                  | 82         | 81       | 81             | 81         |
| 34 | Wirdawati, SH               | 83                  | 82         | 83       | 82             | 81         |

|    |                           |    |    |    |    |    |
|----|---------------------------|----|----|----|----|----|
| 35 | Wikandra, ST              | 85 | 85 | 91 | 86 | 87 |
| 36 | Khaidar Ramli,S.Pd.M.Si   | 85 | 85 | 91 | 87 | 86 |
| 37 | Erneli, S.Pd              | 83 | 84 | 91 | 84 | 84 |
| 38 | Lendra, S.Pd              | 85 | 84 | 91 | 85 | 85 |
| 39 | Riza Rahmawati            | 85 | 85 | 91 | 85 | 85 |
| 40 | Iswandi, S.Pd, MM         | 85 | 86 | 91 | 84 | 86 |
| 41 | Marlindawati              | 81 | 81 | 91 | 81 | 81 |
| 42 | Juni April, S.Pd, MM      | 85 | 85 | 91 | 85 | 85 |
| 43 | Syafnida, SH              | 85 | 85 | 91 | 85 | 85 |
| 44 | Yunefil Efendi            | 85 | 85 | 91 | 85 | 85 |
| 45 | Kasrida, SH               | 83 | 83 | 91 | 83 | 82 |
| 46 | Avelon Mukhtar            | 85 | 85 | 91 | 85 | 85 |
| 47 | Yulnisman, SH             | 82 | 80 | 81 | 81 | 81 |
| 48 | Yenerita                  | 86 | 85 | 91 | 87 | 87 |
| 49 | Hermanto, S.Pd. MM        | 87 | 87 | 91 | 87 | 87 |
| 50 | Yandes Amrianal,S.Pd,M.Pd | 85 | 84 | 91 | 83 | 83 |
| 51 | Drs. Zainal Abidin, M.Pd  | 84 | 84 | 91 | 83 | 83 |
| 52 | Dra. Rukmini, M.Pd        | 82 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| 53 | Nursiwan, S.Pd            | 85 | 86 | 91 | 85 | 86 |
| 54 | Syafrizal, S.Pd.M.Si      | 82 | 82 | 91 | 81 | 81 |
| 55 | Drs. Erman                | 81 | 81 | 81 | 82 | 80 |
| 56 | Gusmardiani, M.Pd         | 80 | 80 | 82 | 80 | 80 |
| 57 | Suherman, S.Pd, M.Pd      | 91 | 89 | 90 | 90 | 90 |
| 58 | Yasmanelly, S.Pd          | 86 | 87 | 91 | 85 | 86 |
| 59 | Astatur, S.Pd             | 87 | 86 | 87 | 85 | 87 |
| 60 | Syafrizil                 | 85 | 87 | 91 | 83 | 87 |

*Sumber: Dinas pendidikan dan kebudayaan pesisir selatan tahun 2019*

Dalam mengelolah pegawai bukan perkara mudah, jika dilihat dari karakteristik individu dan perspektif budaya yang berbeda satu sama lainnya. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan setiap pegawai dalam bekerja.

Namun demikian, upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan yang tinggi nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat Dalam pencapaian target yang diinginkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan, dilihat dari tabel 1.1 di atas bahwa masih banyaknya target kerja yang belum tercapai dan masih banyak karyawan yang belum mencapai target yang diinginkan dinas pendidikan dan kebudayaan pesisir selatan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kurangnya pengayoman dan bimbingan yang diberikan pimpinan kepada pegawainya, pemimpin memotivasi pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, kurangnya sarana prasarana untuk penunjang kinerja, peralatan kantor yang kurang lengkap, kondisi kantor yang kurang kondusif, adanya pegawai yang keluar disaat jam kantor seperti keperluan pribadi, pegawai datang terlambat, pegawai yang sering duduk dan mengobrol di cafe disaat jam kerja.

Penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang tidak memuaskan karyawan sehingga menyebabkan ketidak berdayaan dan kekhawatiran. Selain itu kurangnya sikap percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Masih banyaknya karyawan yang belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan kreatif. Karyawan yang tidak dapat mendapatkan perhatian serta apresiasi dari perusahaan. Berdasarkan uraian tentang penelitian tersebut, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Santika & Antari, (2019)** lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Indriyanto & Solovida, (2019)** lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Siagian & Batam, (2018)** disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Fadillah et al., (2017)** disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut **Santika & Antari, (2019)** lingkungan kerja adalah yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut **Arifa & Muhsin, (2018)** disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan kinerja. Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan syarat dalam mewujudkan kinerja yang tinggi dan pencapaian tujuan kerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan.

Menurut **Santika & Antari, (2019)** kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengambil peneitian yang berjudul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PESISIR SELATAN”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Belum optimalnya lingkungan kerja pada kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan.
2. Kurangnya lingkungan kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawainya pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan.
3. Rendahnya disiplin kerja pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan.
4. Kurangnya sarana prasarana yang disediakan sehingga kinerja pegawai belum optimal pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan.
5. Lingkungan kerja yang kurang harmonis menyebabkan menurunnya kinerja pegawai terhadap sesama pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan.
6. Kepuasan kerja yang belum terpenuhi sehingga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan.
7. Kurangnya kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan.
8. Masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai aturan pada kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan.
9. Masih adanya pegawai yang belum mencapai kinerja kerjanya pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan.



10. Masih kurangnya kerja sama antara pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan

### **1.3 Batasan Masalah**

Sesuai dengan judul penelitian dan berdasarkan identifikasi masalah, terdapat banyak masalah yang terjadi pada lokasi penelitian, agar memfokuskan pembahasan dan pemecahan masalah tersebut perlu dilakukan pembatasan masalah. Masalah yang dikaji pada penelitian ini dibatasi pada aspek Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Kepuasan Kerja (Z).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk mempermudah penelitian dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pesisir Selatan?
4. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?

6. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
7. Bagaimanakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.5 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?

7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan?

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis
  - a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “ YPTK” Padang.
  - b. Agar dapat menambah wawasan yang pernah peneliti peroleh selama dibangku perkuliahan, serta dapat membandingkan antara teori dan praktek dan berguna dimasa yang akan datang.

2. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Dinas Pendidikan berkaitan dengan kepemimpinan dan kebudayaan, nilai kepemimpinan dan nilai budaya bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis mengharapkan peneitian ini dapat dijadikan masukan untuk pihak-pihak yang memerlukan sebagian informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang seang 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.