

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 latar belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Septiari & Ardana, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Demikian halnya atas suatu organisasi/instansi pemerintahan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itulah pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta semangat kerja tinggi.

Fenomena atau permasalahan yang biasa ditemukan di kantor wali nagari terkait dengan *job insecurity* adalah kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja dengan

adanya perasaan yang tidak nyaman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk keluar dari perusahaan yang semakin besar.

Fenomena yang bisa terjadi terkait dengan budaya organisasi kurangnya tanggung jawab perangkat nagari terhadap kedisiplinan sebagai contoh seperti terkadang datang terlambat namun pulang lebih cepat dan terkang tidak berada di tempat pada waktu jam kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan atau pelayanan yang diberikan menjadi kurang lancar, kurangnya koordinasi antara kasi pelayanan dan kasi kesejahteraan dalam melaksanakan program pembangunan dengan prinsip padat karya tunai yang didanai dari nagari hal ini terlihat dari adanya keterlambatan data yang dibutuhkan dari salah satu kasi yang menyebabkan program padat karya tunai tersebut berjalan kurang baik, masih adanya pembatasan pelayanan di jam kerja. Dalam hal ini terlihat dari adanya permintaan masyarakat dalam pelayanan pembuatan surat keterangan usaha (SKU) yang sifatnya mendesak, namun perangkat nagari tidak bisa menyelesaikan pada hari itu juga.

Fenomena yang terkait dengan gaya kepemimpinan kurang tegasnya wali nagari nya atau pemimpin dalam menegakkan kedisiplinan kerja karyawan dikantor wali, kantor wali nagari padang laweh menunjukkan adanya gejala menerapkan satu gaya kepemimpinan untuk semua jenis kematangan, yaitu gaya instruksi hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang tidak disiplin, gaya intruksi dimana wali nagari membuat keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya saja seperti hanya memberi instruksi tepat waktu masuk kantor tapi jika

terlambat tanpa sanksi yang tegas diantara 12 pegawai kantor wali hanya 3 orang yang tepat waktu, gaya konsultasi masih banyak komunikasi satu arah Cuma menanyakan kemudian menanggapi seadanya seperti kasi trantib melaporkan pegawai yang datang terlambat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan ciri khas dalam kondisi global dengan tingkatan yang ketat, seringkali dihadapkan bermacam-macam permasalahan sehingga tidak dapat memuaskan keinginan dari mereka sendiri. Oleh karena itu ,dengan pengaturan sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan kepegawaian secara professional ini harus dimulai sejak rekrutmen pegawai, penyeleksian, dan penempatan pegawai. Agar sesuai dengan kemampuan dan pengembangan karirnya.

“kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Sementara (Indra Yudha, 2018).

Menurut (Mashudi et al., 2020) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut (Putri et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga menghasilkan hasil yang positif bagi perusahaan.

Menurut (Mashudi et al., 2020) menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja. Menurut (Maylinhart & Anik Herminingsih, 2020) *job insecurity* sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan.

(Muis et al., 2018) Menyatakan Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. (Amanda et al., 2017) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Siagian & Khair, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan “Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Ahmad & Thamrin, 2021)

Penelitian ini dilakukan pada kantor wali nagari padang laweh sijunjung, ini merupakan satu-satunya kantor wali yang memegang dua daerah sekaligus yakni padang laweh koto dengan padang laweh selatan yang ada disijunjung yang harus diatasi ketidakberdayaan (*job insecurity*) untuk mempertahankan karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*, Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas mengenai “PENGARUH *JOB INSECURITY*, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WALI NAGARI PADANG LAWEH SIJUNJUNG”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya memperhatikan kenyamanan karyawan saat bekerja.
2. Adanya perasaan tidak nyaman yang membawa dampak pada job attitudes karyawan.
3. Terjadinya penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk keluar dari perusahaan yang semakin besar.
4. Kurangnya tanggung jawab perangkat nagari terhadap kedisiplinan waktu.
5. Kurangnya koordinasi antara kasi pelayanan dan kasi kesejahteraan dalam melaksanakan program pembangunan.
6. Masih adanya pembatasan pelayanan di jam kerja.

7. Kurang tegasnya wali nagari dalam menegakkan kedisiplinan kerja karyawan.
8. Tidak ada sanksi yang tegas untuk karyawan yang terlambat atau yang tidak disiplin.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah dengan *Job Insecurity* (X1), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) sebagai variable bebas, Kinerja Karyawan sebagai variable terikat (Y) pada Kantor Wali Nagari Padang Laweh Sijunjung.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Padang Laweh Sijunjung?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Padang Laweh Sijunjung?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wali Nagari Padang Laweh Sijunjung?
4. Bagaimana Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Padang Laweh Sijunjung?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka maksud dan tujuan penulisan proposal ini adalah :

1. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

## **1.6 Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian. Dan juga pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan atau instansi

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi masukan bagi pihak instansi akan pentingnya job insecurity, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan untuk kemajuan kantor wali nagari.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang job insecurity, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.