

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang sangat tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu di upayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan pengalaman kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang bagus, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja pegawai, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Suyadi dalam (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu

dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Menurut (Abdul and Parangu 2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (GEDE and Priartini 2018) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Ngalimun 2019) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar Pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Dalam pelaksanaan tugas, Pegawai diharapkan mengenali Pengalaman Kerja yang bagus, Gaya Kepemimpinan yang tinggi dan Lingkungan Kerja yang baik dan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki pengalaman Kerja yang bagus, Gaya Kepemimpinan yang tinggi dan Lingkungan Kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai.

Menurut (Lailah and Soehari 2020) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut (Budiman 2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodic pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan pokok permasalahan yang teramati dilapangan bahwa karakteristik pegawai cenderung bervariasi, baik ditinjau dari kemampuan, tingkat

pendidikan, masa kerja maupun motivasi masing-masing individu sangat beda dan beragam.

Disisi lain teramati bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung bersikap pasif terhadap perubahan, sehingga usaha untuk mengembangkan diri masih kurang. Kondisi ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Kinerja pegawai dan sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi di Kantor Bupati Pesisir Selatan. Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor organisasi.

Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat terdapat banyaknya pegawai yang kurang memiliki pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif, kemudian lingkungan kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat yang kurang nyaman, berdasarkan hal diatas maka banyaknya pegawai yang terlambat, izin, alpha, seperti yang terlihat pada absensi pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat.

Berikut ini realisasi pencapaian pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat :

**Tabel 1. 1**  
**Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor Bupati Pesisir**  
**Selatan Sumatera Barat Tahun 2020**

<b>Bagian (Unit Kerja)</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>%</b>
Bagian Umum	3.656	1.943	75,27
Bagian Tata Usaha	6.375	5.288	85,43%
Bagian Keuangan	7.054	5.502	82,20%
Bagian Rumah Tangga Dan	7.145	3.259	63,10%

Perlengkapan			
--------------	--	--	--

*Sumber: Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat pada setiap bagian pekerjaan berada dibawah target atau tidak terealisasi secara sempurna. Hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan yang kurang optimal dilakukan pada Pegawai, ditambah lagi rendahnya pengalaman Kerja pada Pegawai dan lingkungan kerja yang kurang bagus.

Kemudian dilihat dari data absensi pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat :

**Tabel 1. 2**  
**Absensi Pegawai Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	76	61	8	-	5	2
Februari	76	62	7	4	2	1
Maret	76	69	4	-	2	1
April	76	74	1	-	1	-
Mei	76	67	5	-	3	1
Juni	76	61	7	-	4	4
Juli	76	60	9	3	2	2
Agustus	76	64	7	-	1	4
September	76	68	6	-	-	2
Oktober	76	69	2	-	3	2
November	76	73	1	-	2	-
Desember	76	70	3	-	2	1

*Sumber: Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang

cenderung meningkat dari bulan Januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda - beda. Hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan yang kurang optimal dilakukan pada Pegawai, ditambah lagi rendahnya pengalaman Kerja pada Pegawai dan lingkungan kerja yang kurang bagus.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat dengan memberi judul: **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Buruknya pemahaman Pengalaman Kerja yang dimiliki Pegawai.
2. Minimnya Gaya Kepemimpinan Pegawai.
3. Kurang bagusnya Lingkungan Kerja.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri Pegawai.
5. Rendahnya kesadaran Pegawai.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Pegawai. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai

variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan sebagai variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat?
2. Apakah secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat?
3. Apakah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat?
4. Apakah secara simultan Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat.

### **2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”**

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

### **3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah**

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat yang berkaitan dengan Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bagi Pegawai agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Pegawainya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.