

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 kesejahteraannya.

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).

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.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Parawitha & Gordana, 2017) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Wahyudi & Yuniawan, 2017) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Julia Barata, 2020) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Salah satu tujuan Peraturan Daerah (Perda) yang dikeluarkan oleh Pemerintah daerah (Pemda) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Penegakan Perda merupakan

wujud awal dari terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban. Dalam rangka penegakkan Perda, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan adalah Pemda. Dalam hal ini kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemda lainnya, yaitu peraturan Kepala Daerah. Berikut ini indikator kinerja utama tahun 2020 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada tabel 1.1 data capaian kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama
Satpol PP Pasaman Barat Tahun 2020

T	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2020	
		Target	Realisasi
1	Jumlah lokasi bebas pedagang	100%	86%
2	Persentase Penurunan Pelanggaran Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah	86%	79%
3	Persentase kasus gangguan ketentraman dan ketertiban umum yang dapat diselesaikan	98%	73%
4	Cakupan petugas perlindungan masyarakat	94%	97%

Data : Satpol PP Pasaman Barat Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa terdapat 4 program kinerja utama pada Satpol PP Pasaman Barat dengan data tahun 2020. Dari data tersebut hanya terdapat 1 indikator kinerja utama yang mencapai target 100% yaitu cakupan petugas perlindungan masyarakat. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai pegawai Satpol PP Pasaman Barat masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang diharapkan. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Menurut(Simamora, 2017)gaya kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Widiyanti, 2016) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Nurrahmi et al., 2020) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Herdiana, 2016) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan atasan dapat memberikan contoh yang baik terhadap bawahan, maka akan menambah motivasi kerja pegawai sehingga hasil kerja pegawai akan

semakin meningkat. Namun pada Satpol PP Pasaman Barat ini gaya kepemimpinan belum sepenuhnya bisa dijadikan panutan bagi pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Parawitha & Gorda, 2017) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Ramadhani, 2019) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi & Yuniawan, 2017) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data kondisi lingkungan kerja pada Satpol PP Pasaman Barat tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada Satpol PP Pasaman Barat 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 : Data : Satpol PP Pasaman Barat Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap pegawai mengenai beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdapat tiga faktor yang menunjukkan kriteria kurang baiknya lingkungan kerja pada Satpol PP Pasaman Barat, selebihnya menunjukkan kriteria baik dan sangat baik.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, maka komitmen harus ditingkatkan. Komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rumondor, 2016) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Alfian, 2017) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Meilany & Ibrahim, 2016) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan. Namun pada Satpol PP Pasaman Barat ini pegawai masih memiliki komitmen kerja yang rendah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Rahmisyari, 2017**) diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian (**Putu et al., 2017**) Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *According to research (Maria, 2020) the results of the analysis prove that leadership has partially and significant effect on employee performance in*

PepsiCo (PEP). According to research (Leaman, 2019) the results of the analysis prove that leadership has partially and significant effect on employee performance in Alphabet INC. According to research (Iwis et al., 2017) the results of the analysis prove that leadership has partially and significant effect on employee performance in Chevron Corp.

Penelitian yang dilakukan oleh (Benny, 2016) Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial dan signifikan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *According to research (Febriko, 2019) the results of the analysis prove that work environment has partially and significant effect on employee performance in Caterpillar (CAT). According to research (Jackob, 2020) the results of the analysis prove that work environment has partially and significant effect on employee performance in Volkswagen Group. According to research (Heafen, 2018) the results of the analysis prove that work environment has partially and significant effect on employee performance in Berkshire Hathaway.*

Menurut penelitian (Riris et al., 2020) Hasil analisis membuktikan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *According to research (Patrick, 2021) the results of the analysis prove that work environment has partially and significant effect on employee performance in John Deere (DE). According to research (Ransom, 2019) the results of the analysis prove that work environment has partially and significant effect on employee performance in Bank of China. According to research (Theodor and Tafi, 2020) the results of the*

analysis prove that work environment has partially and significant effect on employee performance in Barkshire Hathaway.

Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin mengetahui **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol PP Pasaman Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah di uraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat masih belum optimal
2. Kepemimpinan yang dijadikan panutan kurang ketelitiannya
3. Lingkungan kerja kurang kondusif
4. Komitmen organisasi yang rendah
5. Kompetensi masih rendah
6. Masih ada pegawai yang hubungannya belum terjalin dengan baik pada masyarakat
7. Masih banyaknya pegawai Satpol PP Pasaman Barat pulang sebelum waktu yang ditentukan.
8. Kurangnya kerjasama antar rekan kerja dalam suatu ruangan untuk mencapai tujuan organisasi
9. Masih banyak terjadinya konflik antara sesamapegawai
10. Pengawasan yang dilakukan atasan belum maksimal yang berdampak pada kinerja pegawai

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 kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel intervening adalah komitmen, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat. Periode penelitian tahun 2021.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen pada Satpol PP Pasaman Barat?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pada Satpol PP Pasaman Barat ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat ?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening pada Satpol PP Pasaman Barat ?

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening pada Satpol PP Pasaman Barat ?

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 mengetahui dan menganalisis secara empirik:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen pada Satpol PP Pasaman Barat
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pada Satpol PP Pasaman Barat
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat
5. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat
6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening pada Satpol PP Pasaman Barat
7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening pada Satpol PP Pasaman Barat

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 Satpol PP Pasaman Barat

Dapat dimanfaatkan oleh Satpol PP Pasaman Barat, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja. 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.