

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dalam kegiatan organisasi baik itu perusahaan atau instansi kesehatan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh bersama. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada Sumber daya manusia yang memadai menjadi penggerak seluruh aktivitas yang dilakukan dalam organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang sama. Sumber daya manusia menjadi kunci yang sangat penting didalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pengelola, pengatur dan pemanfaatannya sehingga dapat berfungsi secara baik untuk

tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas sangat dibutuhkan dalam suatu kantor atau organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas yang sangat erat kaitannya dengan kedisiplinannya disaat bekerja. Masalah yang sering terjadi di Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya yaitu mengenai disiplin kerja yakni dimana karyawan masih kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan dengan banyaknya karyawan yang masih melanggar peraturan baik didalam maupun diluar ruangan di saat bekerja. Faktor utama yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan adalah besarnya gaji dan kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut. Selain itu, aturan tertulis juga harus sangat mempengaruhi, karna jika aturan hanya berupa lisan maka hal tersebut dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi. Sebaiknya aturan dibuat berdasarkan kesepakatan bersama dan sifatnya tetap, jadi karyawan tau dengan aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan terhadap sistem kerja pegawai. Dengan hal tersebut maka disiplin kerja dapat berjalan dengan optimal.

Kedisiplinan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan sehingga dapat mencapai target perusahaan. Sebaiknya pemimpin harus tegas dalam menyikapi hal-hal tersebut agar tidak menjadi pemicu terhadap karyawan lainnya.

Menurut [1](**Hadiansyah dan Yanwar, 2018**) Organisasi dapat mencari dan memelihara sumber daya manusia yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi dengan menggunakan sebuah sistem

atau proses yang dapat mengelola sumber daya manusia yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu untuk memiliki sumber daya manusia yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia

Pertumbuhan dan perkembangan organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujudnya kinerja yang baik dan optimal yang akan menunjang kantor atau organisasi. Organisasi atau kantor yang berhasil dan efektif merupakan organisasi atau kantor dengan individu di dalamnya yang memiliki kinerja baik. Organisasi atau kantor yang efektif dan berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi sebab manusia adalah yang merupakan pengelola, pengatur, dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi sehingga sangat diperlukan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia atau peningkatan dalam suatu kinerja.

Oleh karena itu kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi maka produktivitas kantor secara keseluruhan akan meningkat sehingga kantor dapat bertahan selama mungkin dalam persaingan global. Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugasnya. Menurut

[2](**Anggita dan Tjahyanti,2017**) kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Organisasi dalam hal ini harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal khususnya dalam hal kinerja,maka sebuah organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja seseorang perlu memperhatikan beberapa hal. Pada pembahasan ini akan lebih memperhatikan disiplin,iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan akan menunjang kinerja karyawan.

Disiplin, iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat kualitas pegawai yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Dalam peningkatan sumber daya manusia atau karyawan diperlukan disiplin karena semakin disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Menurut [3](**Fathoni,2016**) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik,

mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Pada peningkatan kinerja karyawan, selain disiplin juga dibutuhkan iklim komunikasi. Menurut [4](**Pace dan Faules, 2016**) Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi dan iklim komunikasi yang kuat seringkali menghasilkan praktik-praktik pengelolaan dan pedoman organisasi yang lebih mendukung kompensasi merupakan acuan seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya.

Kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya guna mendorong kelompok atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Kepemimpinan adalah orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan [5](**khalikussabir, 2017**) kepemimpinan adalah suatu factor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. tanpa kepemimpinan yang efektif (baik formal maupun informal) individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi [6](**Amirullah, 2015**)

Kepemimpinan pada substansinya mencakup kegiatan mempengaruhi, mempeperdayakan, mendorong, memotivasi sekelompok orang atau bawahan, serta menciptakan pemikiran dan gagasan yang keluar dari tradisi yang kurang mendukung pengembangan organisasi [7](Aziz, 2016). Pada ketiga faktor tersebut yaitu disiplin, ilmu komunikasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh masing-masing terhadap kinerja karyawannya. Dalam suatu kinerja jika karyawan memiliki disiplin maka apa yang dilakukan akan baik dan optimal sehingga apa yang menjadi target akan tercapai dan mempengaruhi keberhasilan kantor. komunikasi juga mempengaruhi kinerja karena jika karyawan memiliki komunikasi yang tinggi berarti keterampilan, pengetahuan serta penguasaannya terhadap pekerjaan baik sehingga dia mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan optimal. Faktor yang selanjutnya adalah gaya kepemimpinan, jika kepemimpinan pada karyawan baik maka karyawan akan merasakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dia semakin semangat dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik.

Dalam hal peningkatan kinerja terdapat faktor- faktor seperti yang telah dijelaskan di atas yaitu disiplin, iklim komunikasi serta gaya kepemimpinan yang dapat menunjang kinerja karyawan. Pada ketiga faktor tersebut akan dilihat dan diteliti pada salah satu kantor yaitu Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah terkait dengan masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja

pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai. Instansi Pemerintah sudah mempunyai aturan yang baku dalam penilaian kinerja pegawai dengan nama Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang dilakukan setiap akhir tahun.

Fenomena yang ada di lapangan berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan Di Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya secara umum dapat dikatakan kurang memberikan arahan ataupun motivasi terhadap karyawan yang masih kurang menerapkan aturan yang ada terhadap karyawan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk dan berdampak pada perusahaan, dan juga beberapa orang karyawan mengeluh mengenai iklim kerja yang belum mampu membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya yang dilihat dari data tingkat ketidakhadiran karyawan tahun 2016-2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.1
Data Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Di Kantor Camat Koto Besar
Dharmasraya
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	Presentase
2016	45 orang	2 orang	20 %
2017	45 orang	13 orang	68%
2018	45 orang	8 orang	47%
2019	45 orang	6 orang	38%
2020	45 orang	38 orang	96%

Sumber : Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya

Dari data Tabel diatas terlihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016 sebesar 20% , pada tahun 2017 ketidakhadiran karyawan mulai cukup tinggi sebesar 68% dilanjutkan pada tahun 2018 ketidakhadiran karyawan cukup tinggi yakni sebesar 47%, pada tahun 2019 ketidakhadiran karyawan cukup rendah dari tahun sebelumnya yakni sebesar 38%, pada tahun 2020 ketidakhadiran karyawan sangat tinggi yakni sebesar 96%, Hal ini terjadi karna kurangnya disiplin kerja dan iklim komunikasi antar karyawan dengan atasan pada Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya, terlebih lagi dari tahun ke tahun angka ketidakhadiran karyawan di akibatkan pada tahun 2020 terjadi virus yang berbahaya yaitu Covid-19, dengan adanya virus ini tentunya membuat karyawan tidak hadir untuk bekerja sebagaimana mestinya. Tingkat ketidakhadiran karyawan tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya, Selain itu terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian masih melihat beberapa karyawan masih melakukan pelanggaran (tidak berpakaian seperti aturan) dan beberapa karyawan masih suka merokok di area bebas rokok, dan masih banyaknya karyawan telat masuk kerja ,padahal hal tersebut sudah jelas dilarang dan memiliki aturan-aturan yang berlaku. Namun tidak ada tindakan atau sanksi yang jelas membuat hal tersebut menjadi sebuah kebiasaan yang tidak dianggap sebagai pelanggaran lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Camat Koto Besar, dengan memberi judul

“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel intervening ”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya.
2. Rendahnya Iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya.
3. Kurangnya Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya.
4. Kurangnya Disiplin kerja terhadap pegawai yang membuat pegawai tidak dapat bekerja dengan optimal pada Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya.
5. Kurangnya komunikasi terhadap kinerja pegawai yang membuat kurangnya komunikasi antar pegawai tidak baik pada Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya.
6. Kurangnya Gaya Kepemimpinan yang diterapkan antar karyawan yang membuat kinerja antar pegawai menurun pada Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya.
7. Kurangnya kedisiplinan pada pegawai yang membuat kinerja karyawan kurang optimal dalam bekerja pada Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah yang akan dibahas harus dibatasi agar penulis lebih terarah dalam melakukan penelitian dan tercapainya tujuan dari melakukan penelitian ini, jadi batasan masalah yang akan diteliti oleh penulis yaitu, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Pegawai Terhadap Kinerja Di Kantor Camat Koto Besar Dharmasraya. Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel intervening ”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Besar?
2. Bagaimana pengaruh iklim Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Besar?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Besar?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Koto Besar?
5. Bagaimana pengaruh iklim Komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Koto Besar?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan iklim Komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Koto Besar?

1.5 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Besar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Besar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Koto Besar.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi terhadap terhadap gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Koto Besar.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Besar.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Koto Besar.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Koto Besar.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak yang terkait, antaranya:

1. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan serta pengetahuan yang sudah ada dibidang manajemen untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah dimasa datang.

2. Penulis

Agar bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta membuat penulis mengerti dan dapat mengaplikasikannya ke dalam dunia nyata.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam melakukan perubahan serta dapat membantu pengambilan dalam sebuah keputusan.