

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, pada dasarnya diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Dimana pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kondisi dan situasi yang berubah-ubah dan berkembang.

Menurut **(Hasibuan, 2018)** sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan motivasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut **Wibowo (2014:71)** istilah kinerja, secara etimologi, kinerja berasal dari kata *job performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan secara langsung. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa kinerja

adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui. Sedangkan Menurut **Hussein Fattah (2017:8)** Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari berbagai uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan. Artinya bahwa bila aktivitas seseorang atau organisasi dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan bila sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Menurut (**Kasmir, 2016:182**) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi. sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan atau panutan dalam mencapainya prestasi kerja yang baik

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia milik. Organisasi memiliki berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Agar karyawan dapat mencapai tujuan atau prestasi kerja, seorang pemimpin organisasi harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan atau karyawannya. Menurut **Soekarso dan Putong (2015:9)** Kepemimpinan (Leadership) adalah proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Sedangkan Menurut **Sutrisno Edy (2017:213)** kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Maksud dari pernyataan tersebut adalah gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dicapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan pendapat ahli peneliti diatas, dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut **Thoha (2017:49)** menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain sesuai dengan perintah yang direncanakan untuk memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi tidak hanya menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, namun juga harus menerapkan disiplin kerja yang baik, baik itu pada karyawan maupun pemimpin. Menurut **Singodimedjo (2017:86)** Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut pendapat ahli tersebut peneliti memberi makna bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan dalam mematuhi peraturan yang ada. Menurut **Afandi (2018)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut pendapat ahli tersebut peneliti memberi makna bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam bekerja secara bersungguh-sungguh. Sedangkan Menurut **Siagian (2018:18)** Disiplin kerja merupakan suatu keadaan

ataupun sikap hormat yang terdapat pada diri setiap karyawan dalam mematuhi setiap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam hal mengkoreksi perilaku dan sikap dalam hal pengetahuan, keterampilan dan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Setiap pekerjaan memiliki aturan masing-masing baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, diperlukan disiplin kerja yang dapat menggambarkan sikap dan mental seseorang dalam bekerja yang ditunjukkan melalui perbuatan dan tingkah laku untuk mematuhi segala aturan kerja, sehingga pekerjaan tersebut berhasil dan bahkan bisa melebihi tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka peneliti dapat mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya serta menaati peraturan yang ada dalam mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Bila lingkungan kerja ini kurang memenuhi standar kebutuhan bagi karyawan, hal ini akan membuat mereka tidak betah dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja telah memenuhi standar kebutuhan, maka dapat dipastikan hal ini akan membuat betah dan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini akan memicu semangat kerja karyawan yang secara tidak langsung akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut **Nitisemito (2015:38)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan (**Pratama dan Dian, 2018**). Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan perasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang baik maka akan membuat karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, Namun sebaliknya jika suasana dan kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja, dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan **Sedarmayanti (2015:4)** mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jadi, Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil Dinas Sosial Kota Padang sebagai objek penelitian. Dinas sosial kota Padang yang beralamat di JL. Delima No.5 Ujung Gurun, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Sumatra Barat. Tugas dari Dinas Sosial Kota Padang adalah membantu wali kota melaksanakan

pemerintahan dibidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah, hal ini berarti bahwa Dinas Sosial Kota Padang melayani seluruh permasalahan sosial yang ada dimasyarakat, seperti pengembangan kesadaran, kemampuan, tanggung jawab dan peranan aktif masyarakat mengenai permasalahan sosial dilingkungan serta memperbaiki kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Tentunya disini diperlukan sumber daya manusia yang terampil yang nantinya akan membantu pemerintah untuk menangani masalah-masalah sosial yang ada di masyarakat. Oleh karna itu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lembaga pelayanan harus dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Dan sebaliknya, jika lembaga tersebut tidak mampu melayani masyarakat dengan baik, maka kepercayaan masyarakat ataupun konsumen lembaga tersebut akan berkurang.

Penulis mengamati dan mengemukakan fenomena di Dinas Sosial Kota Padang memiliki kinerja karyawan yang belum memuaskan karena ada beberapa pegawai yang tidak antusias dalam menjalankan pekerjaan dan kurangnya peran dan sikap sukarela ditempat kerja yang mampu memberikan tuntutan yang lebih terhadap organisasi, diakibatkan karena kurangnya Gaya kepemimpinan. Di bawah ini terdapat daftar absensi pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang bulan Januari-September 2019 sebagai berikut:

Table 1.1

Data Absensi Karyawan Bulan Januari-September 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan					
			S	I	C	Dinas Luar	Jumlah Ketidak Hadiran	Jumlah Pegawai Hadir
1	Januari	45	3	1	-	3	7	38
2	Februari	45	-	3	1	4	8	37
3	Maret	45	2	-	1	2	5	40
4	April	45	-	2	3	1	6	39
5	Mei	45	1	2	1	3	7	38
6	Juni	45	1	3	-	2	6	39
7	Juli	45	3	3	-	4	10	35
8	Agustus	45	3	1	2	3	9	36
9	September	45	-	2	2	4	8	37

Sumber: TU Dinas Sosial Kota Padang

Dari table 1.1 dapat dikatakan bahwa dalam bulan Januari sampai bulan September 2019 daftar kehadiran pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang selalu berfluktuasi. Dimana Disiplin Kerja masih rendah karena terlihat kehadiran pegawai belum mencapai 100 %, walaupun dengan alasan yang berbeda-beda. Hal ini tentu akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan peran dan tugasnya . Dari segi disiplin waktu masih ditemukannya pegawai yang kurang memanfaatkan waktu dengan baik, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai Dinas Sosial Kota Padang yang terlambat dan hadir lewat dari waktu yang telah ditetapkan, yang mana seharusnya jam masuk kantor pukul 08.00 WIB tetapi datang melebihi jam masuk kerja tersebut, hal ini berdampak pada kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam

menjalankan peran serta tugasnya dalam organisasi yang dikarenakan beberapa pegawai kurang memahami pentingnya peran dan keterlibatannya dalam bekerja, serta kurangnya sikap sukarela dalam bekerja dikarenakan masih kurang diterapkannya gaya kepemimpinan yang baik.

Mengingat betapa pentingnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja merupakan kebutuhan dasar dalam organisasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai hingga tercapainya tujuan organisasi, dari beberapa keterangan diatas penulis menyimpulkan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai diantara lain adalah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS SOSIAL KOTA PADANG MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah:

1. Keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang belum sesuai keinginan

2. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja
3. Kurangnya disiplin waktu karena ada beberapa pegawai yang datang melebihi jam masuk kantor
4. Menurunnya Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang
5. Kurangnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
6. Belum tercapainya kinerja yang baik pada Dinas Sosial Kota Padang yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja
7. Adanya pegawai yang kurang antusias dalam melakukan pekerjaannya
8. Kurangnya dorongan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan

1.3 Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja pada Dinas Sosial kota Padang?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja pada Dinas Sosial kota Padang?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial kota Padang?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial kota Padang?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial kota Padang?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja pada Dinas Sosial Koata Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja pada Dinas Sosial Koata Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Koata Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Koata Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyaan pada Dinas Sosial Koata Padang.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Peneliti
 - a. Memberikan kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung atau dilapangan
 - b. Memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan pertimbangan bagi penliti untuk mengimplementasikan teori ke dalam bentuk praktek manajemen.

2. Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan faktor Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak, baik untuk pemimpin dan manajemen organisasi dalam mengembangkan produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan untuk mencapai visi dan misi organisasi.
- c. Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi perusahaan untuk melakukan pembaruan program untuk kemajuan perusahaan.

3. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.