

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berpengaruh menentukan keberhasilan organisasi didalam perusahaan. Berbagai visi dan misi didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, ditangan manusialah segala inovasi yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan dan dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Organisasi dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut dapat menarik perhatian atas kelebihan dibandingkan dengan organisasi lain. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja perusahaan tersebut dan kinerja dari para sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan.

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika.

Menurut (Patmanegara et al., 2021) mengatakan bahwa Motivasi adalah daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga karyawan bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dan juga hasil yang maksimal.

Menurut (Candana et al., 2020), Lingkungan Kerja merupakan kinerja karyawan yang ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan Kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja.

Menurut (Yulianti et al., n.d.) resiko Kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mengatur karyawannya. Kepemimpinan yang baik dapat

mengendalikan karyawan sehingga dapat menjalankan segala instruksi yang diberikan. Pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan juga harus melihat karakteristik karyawannya. Pemimpin yang efektif dan berpikir cepat, serta memiliki karakter yang dapat mendorong karyawan agar dapat mengikuti. Selain itu, pemimpin memiliki keberanian dalam mengambil resiko.

Menurut (Patmanegara et al., 2021) mengatakan bahwa Semangat Kerja adalah tekad dan kesungguhan serta keinginan seseorang dalam mengerjakan dan melaksanakan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan baik serta lebih disiplin untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal dan bagus dengan adanya pemicu atau rangsangan tertentu. Sehingga semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan meningkatnya kreativitas seseorang dalam pekerjaannya.

Wali Nagari Ssetara Nanggalo merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang membina kehidupan masyarakat Nagari yang beralamat di Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25654. Setiap wali nagari pasti memiliki masalah terutama pada masalah karyawan yang berdampak pada kinerja karyawannya.

Tabel 1.1

Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Responden	Persentase
1	SMA	7	23,3%

2	D3	2	6,7%
3	S1	19	63,3%
4	S2	2	6,7%
	Jumlah	30	100%

Sumber :Wali Nagari Setara Nanggalo

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 30 responden bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 19 responden atau 63,3%, responden berpendidikan D3 sebanyak 2 responden atau 6,7%, responden berpendidikan S1 sebanyak 19 responden atau 63,3% dan responden berpendidikan S2 sebanyak 2 responden atau 6,7%. Hal ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan tingkat pendidikan karyawan relatif cukup tinggi, akan tetapi tingginya tingkat pendidikan karyawan ini bukan berarti mereka memiliki kemampuan (*skill*) dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan posisinya masing-masing.

Dengan demikian jelas terlihat bahwa kinerja berperan penting bagi suatu organisasi. Karena kinerja dalam suatu organisasi merupakan faktor utama penentu keberhasilan suatu organisasi. Rendahnya kinerja suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja secara efektif demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi. Untuk itu sudah

seharusnya kinerja diperhatikan secara layak dan adil, sehingga bawahan dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab.

Dengan alasan menurunnya yaitu kinerja karyawan yang berbeda-beda, yang mana akan menimbulkan kurangnya motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja pada wali nagari setara nanggallo. Dari penjelasan fenomena di atas terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, lingkungan kerja, semangat kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor kinerja karyawan yaitu motivasi yang diberikan dan juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada pegawai. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi agar dapat bekerja lebih giat lagi. Melihat pentingnya pegawai bagi organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan memotivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat lagi didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan memotivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Estimation et al., 2021)

Menurut (Mutmainah, 2017) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara

optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut (çimen, 2021) kepemimpinan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan menjadi unsur penting dan tidak dapat dihindari. Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan situasi kerja yang kondusif maka secara tidak langsung karyawan akan merasa nyaman dan akan berakibat positif terhadap perusahaan, membimbing dan menguatkan sumber daya membuat mereka memenuhi tugasnya dengan layak dan potensi kerja memiliki kemajuan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Natalia & Netra, 2020) bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Komunikasi et al., 2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Glory Industrial Semarang II” meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Glory Industrial Semarang II.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (M.Sesaria, 2020) dengan judul “Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat”. Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan.

Dalam hasil penelitian (Patmanegara et al., 2021) Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan juga disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa semangat kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya hubungan atau pengaruh positif antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan sebagai faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan Semangat Kerja pada perusahaan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA WALI NAGARI SETARA NANGGALO”.

1.2 Identitas Masalah

1. Motivasi yang masih rendah .
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
3. Kinerja karyawan yang masih rendah .
4. kurangnya semangat kerja bagi karyawan.

5. Kesanggupan dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan yang masih belum optimal.
6. Kurangnya rasa tanggung jawab bagi karyawan terhadap tugas yang diberikan.
7. Kemampuan kinerja karyawan yang diterapkan pada pemimpin pada wali nagari setara nanggalo.
8. Gaya pemimpin yang belum optimal.
9. Disiplin kerja yang masih rendah.
10. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Semangat Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada wali nagari setara nanggalo.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap semangat kerja pada wali nagari setara nanggalo.
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada wali nagari setara nanggalo.

3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja pada wali nagari setara nanggalo.
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada wali nagari setara nanggalo.
5. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada wali nagari setara nanggalo.
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada wali nagari setara nanggalo.
7. Bagaimana pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan pada wali nagari setara nanggalo.
8. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening wali nagari setara nanggalo.
9. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada wali nagari setara nanggalo.
10. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada wali nagari setara nanggalo.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja pada wali nagari setara nanggalo.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada wali nagari setara nanggalo.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada wali nagari setara nanggalo.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada wali nagari setara nanggalo.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada wali nagari setara nanggalo.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan wali nagari setara nanggalo.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan pada wali nagari setara nanggalo.
8. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel mediasi pada wali nagari setara nanggalo.
9. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel mediasi pada wali nagari setara nanggalo.
10. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel mediasi pada wali nagari setara nanggalo.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan kepada Kantor Wali nagari Setara Nanggalo yang berkaitan dengan Motivasi,Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerja pegawai agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi instansi atau perusahaan.

2. Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan karena ilmu yang penulis dapat masih memiliki keterbatasan. Dan sebagai sarat untuk menyelesaikan skripsi agar mendapatkan gelar sarjana (S1) pada program studi sumber daya manusia, fakultas Ekonomi, universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai suatu bahan tambahan bacaan agar bertambahnya ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan juga bagi karyawan kantor wali nagari yang lain atau suatu organisasi. Dan penulis berharap penelitian yang penulis buat bisa menjadi suatu pedoman bagi peneliti selanjutnya.