

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan dibidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh. Menurut Wirawan dalam **(Rosminah 2021)** . Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung kualitas sumber daya manusianya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka disiplin kerja memegang peranan penting dalam mencapai kinerja yang baik dalam perusahaan itu sendiri **(SAFITRI 2018)**.

Menurut **(Ujung, et.al 2021)** dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah perusahaan pastinya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal dan profesional dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini tak lain adalah karyawan perusahaan itu sendiri. Karyawan dalam sebuah perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan sejauh mana sebuah organisasi atau perusahaan akan berkembang dan dapat merealisasikan visi misinya. Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya dan karyawan tentu akan memberi kinerja yang baik secara terus menerus hanya jika mereka memiliki kompetensi, disiplin dan komitmen organisasi yang baik.

Menurut (**Hidayat, 2020**) dia menjelaskan bahwa pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Objek penelitian ini yaitu kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar. Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Camat berkedudukan sebagai koodinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada dibawah, dan

bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten/kota. Dalam melaksanakan tugas pokok camat menyelenggarakan fungsi yaitu pelaksanaan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati, penyusunan rencana dan program kerja yang meliputi rencana strategis kecamatan, pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat kecamatan. Kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar adalah merupakan kantor pelayanan jasa publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal kebutuhan administratif masyarakat sekitar wilayah naungannya. Sebagai kantor pelayanan administratif bagi masyarakat sangat dibutuhkan peranan seorang pemimpin yang mampu menjalankan organisasi demi pemenuhan kebutuhan masyarakat yang beragam.

Kinerja yang rendah disebabkan karena kepemimpinan yang kurang baik serta berdampak pada kedisiplinan karyawan. Salah satu sasaran dan tujuan perusahaan tersebut adalah berusaha meningkatkan kinerjanya, baik peningkatan dalam hal gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja maupun dalam hal pencapaian komitmen organisasi yang maksimal. Fenomena kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan pariangan Batusangkar perlu mengadakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawannya untuk mengetahui apakah kinerja mengalami peningkatan ataupun sebaliknya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan langkah apakah yang perlu dilaksanakan untuk selanjutnya dalam rangka meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasarannya sebagaimana telah

ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Berikut ini tabel standar nilai kerja pegawai :

Tabel 1.1
Standar Nilai Kerja Pegawai

Interval Nilai (%)	Kriteria Penilaian
Diatas 100	Sangat Memuaskan
85 – 100	Sangat Baik
70 – 85	Baik
55 – 70	Sedang
0 – 55	Kurang Baik

Sumber : Buku Pedoman kerja Pegawai Kantor Camat

Standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 1.1 pada buku pedoman kerja pegawai kantor camat diatas standar nilai kerja yang diterapkan sesuai dengan instruksi presiden nomor : 7 tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar dalam membuat aturan instansi selalu berpedoman kepada peraturan pemerintah. Penilaian kinerja pegawai kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan hasil pencapaian kinerja pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai kantor camat kecamatan Pariangan Batusangkar selalu

mengevaluasi agar dapat lebih baik lagi. Penyesuaian kompensasi, keputusan promosi, mutasi dan demosi karyawan. Selain itu dengan penilaian kinerja pegawai juga akan memberikan manfaat dalam menentukan Komitmen organisasi pada saat rekrutmen.

Menurut (Khairiza and Suprpto 2016) Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu perlu adanya gaya kepemimpinan yang mampu mengelola karyawan agar dapat bekerja secara baik untuk memajukan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, kemunduran perusahaan dapat diakibatkan dari kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, akibat gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Jika komitmen organisasi pegawai itu tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai salah satu caranya adalah meningkatkan kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja pegawai itu tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya. Fenomena yang terjadi pada kantor Camat Kecamatan Pariangan Batusangkar Camat sebagai penguasa pemerintahan kecamatan berupaya untuk lebih meningkatkan perannya agar

kecamatan dapat bersaing dengan kecamatan lain yang sudah lama serta kurangnya ketegasan pemimpin terhadap pegawai yang lalai dalam mengerjakan tugasnya. Oleh sebab itu masyarakat mengharapkan dalam kepemimpinan dapat meningkatkan perannya didalam meningkatkan efektifitas kerja aparat kecamatan.

Menurut Hasibuan dalam (Iskandar et al. 2018) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia .Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata terip dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil optimal.Sedangkan bagi karyawan,disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi yaitu terpeliharanya aturan perusahaan dan kelancaran pelaksaasn tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai yaitu dapat menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena kedisiplinan pada kantor camat kecamatan Pariangan Batusangkar persentase kedisiplinan pada tahun 2021 mengalami penurunan,tingkat kinerja pegawai belum menunjukkan tingkat

yang maksimal. Belum tercapainya kinerja pegawai yang sesuai dengan apa yang diinginkan disebabkan kurang disiplinnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang ada dan berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

(Emanuel 2018) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional organisasi karena kondisi dan keadaannya mampu mengaruhi sikap pegawai yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja identik dengan keadaan yang mendukung proses jalannya pekerjaannya, sebab lingkungan kerja yang baik dan kondusif mempunyai kaitan erat terhadap kinerja pegawai yakni dengan efektifnya pelaksanaan operasional organisasi.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga. Fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar kondisi lingkungan kerjanya masih kurang kondusif karena ruang kerjanya yang masih sempit. Kemudian fasilitas

/ alat pendukung kerja masih kurang seperti computer dan lainnya, juga masih ada ruang kerja pegawainya yang belum ada ac/kipas angin sehingga pegawainya menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang kondusif dan baik menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan akan kerja terbentuk maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

(Moh. Haris and Muninghar 2019) Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karywan yakin dan menerima tujuan organisasional,serta berkeinginan untuk tinggal bersaa atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu ,sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tertentu. Komitmen organisasi memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi pegawai dan juga turn over pegawai. Komitmen dalam organisasi akanmembuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

(Dessyarti 2019) Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Komitmen

organisasi merefleksikan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya saing seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu perusahaan. Fenomena komitmen organisasi yang terjadi pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar dalam meningkatkan partisipasi pegawai dalam suatu organisasi belum sesuai dengan yang diharapkan. Komitmen dibangun atas dasar kepercayaan karyawan dengan karyawan lain, atasan serta yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam mewujudkan apapun yang menjadi tujuan dari sebuah perusahaan bahkan organisasi, karyawan harus memiliki komitmen dan perilaku yang baik. Dengan adanya komitmen yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan kontribusi pada organisasi atau perusahaan. komitmen organisasi menunjukkan sebuah loyalitas karyawan terhadap perusahaan dimana semakin tinggi komitmen seseorang akan semakin tinggi kinerjanya.

Berikut tabel capaian hasil kerja pegawai Kantor Camat Pariangan Batusangkar pada tahun 2020 - 2021 :

Tabel 1.2

**Capaian Hasil Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan
Pariangan Batusangkar Tahun 2020 - 2021**

PERILAKU KERJA	2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	10	7,5
Tanggung Jawab	10	75	7,5	10	10	7
Kerja Sama	10	80	8	10	10	8
Kepemimpinan	10	80	8	10	10	7,5
HASIL KERJA						
Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
Keterampilan Kerja	20	75	15	20	75	15
JUMLAH	100		79			75

Sumber : Kantor Camat Pariangan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai pada tahun 2021 mengalami penurunan, kurangnya kedisiplinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dari pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan diduga menjadi salah satu faktor yang mendiskripsikan bahwa keinginan meningkatkan kinerja pegawai

masih rendah. Dapat dilihat pada tahun 2020 - 2021 dari segi kedisiplinan mengalami penurunan dari 8% pada tahun 2021 menjadi 7,5%. Dari segi tanggung jawab pada tahun 2020 – 2021 mengalami penurunan dari 7,5% menjadi 7 %. Segi kerja sama masih bertahan di 8%. Segi kepemimpinan pada tahun 2020 – 2021 mengalami penurunan dari 8% menjadi 7,5%. Dari segi kualitas kerja pada tahun 2020 - 2021 juga mengalami penurunan yaitu dari 16% menjadi 14%. Segi kuantitas kerja pada tahun 2020 – 2021 juga mengalami penurunan yaitu dari 16% menjadi 14%. Dilihat dari segi keterampilan kerja pada tahun 2020 – 2021 tidak terjadi penurunan karena masih bertahan di 15%. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar didapatkan fenomena yang terjadi di kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar tentang rendahnya gaya kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar sehingga kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Kesimpulannya pencapaian kinerja mengalami penurunan dari tahun ke tahun, penurunan kinerja pegawai disebabkan dari faktor internal yaitu gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja yang masih kurang baik membuat kinerja semakin menurun dari tahun ke tahun.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada kantor camat Pariangan dengan penelitian yang

berjudul:”**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Kecamatan Pariangan Batusangkar**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kantor camat kecamatan Pariangan Batusangkar masih kurang memberikan disiplin kerja kepada pegawainya.
2. Kedisiplinan kerja belum maksimal di kantor camat kecamatan Pariangan Batusangkar.
3. Masih Banyaknya pegawai yang datang terlambat.
4. Kesadaran tanggung jawab tugas karyawan relatif rendah.
5. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
6. Kurangnya komitmen organisasi yang dilakukan pegawai kantor camat kecamatan Pariangan.
7. Kondisi ruang kerja yang sempit membuat pegawai kurang nyaman berada diruangan .
8. Masih adanya karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja

sedang berlangsung.

9. Kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor camat kecamatan Pariangan Batusangkar sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan
10. Kurangnya ketegasan pimpinan kantor camat kecamatan Pariangan Batusangkar terhadap pegawai yang terlambat mengerjakan tugas yang diperintahkan kepadanya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, agar peneliti ini dapat dilakukan lebih focus maka penulis membatasi permasalahan variabelnya mengenai “GAYA KEPEMIMPINAN (X1) KEDISIPLINAN (X2) LINGKUNGAN KERJA (X3) KINERJA PEGAWAI (Y) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI (Z) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING dengan objek Kantor Camat Kecamatan Pariangan Batusangkar”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar?

4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar?
5. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Pariangan?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Pariangan?
8. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar?
9. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar?

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 apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap

komitmen organisasi pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar.

2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar.
5. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar.
6. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar.
7. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar.
8. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar.
9. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar.
10. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor camat Kecamatan Pariangan Batusangkar.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang penulis jabarkan diatas maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Instansi / Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan masukan kepada Kantor Camat Kecamatan Pariangan Batusangkar yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi baagi peneliti selanjutnya dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.