

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Dimana saat ini instansi pemerintah harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Kemampuan untuk beradaptasi dan instansi pemerintah perlu untuk memperhatikan aset utamanya yaitu sumber daya manusia yang juga tidak terlepas dari perubahan. Seperti yang kita ketahui untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia, untuk bisa beradaptasi dalam segala kondisi, sumber daya manusia instansi pemerintah harus memiliki kekuatan untuk menghadapi perubahan.

Untuk memperkerjakan sumber daya manusia yang berkualitas adanya proses yang harus dilalui oleh para karyawan dan harus ditaati sebagai bukti tanggung jawab dan juga merupakan hak-hak karyawan sebagai bagian dari organisasi. **Mathis dan Jackson (Lamsiska Rosalina: 2016)** mengemukakan bahwa kinerja

Pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Dalam suatu instansi atau organisasi figur seorang pemimpin sangat dibutuhkan karena pemimpin yang mengarahkan setiap karyawan tentang apa yang harus dikerjakan, pemimpin yang baik akan mampu mendorong kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. **Terry (dalam Sutrisno Edy, 2016: 214),**

menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Selain kepemimpinan, Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (**Mangkunegara, 2007:93**). Dengan adanya motivasi yang dilakukan maka minat karyawan akan bertambah untuk meningkatkan kinerjanya.

Disiplin adalah alat penggerak karyawan Terry (dalam Sutrisno 2010: 87). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan suatu organisasi yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan itu bekerja. Karyawan harus mengembangkan disiplin yang tinggi, karena dari tindakan yang disiplin itulah kinerja karyawan dapat terlihat. Disiplin disini juga dipengaruhi adanya pembagian kerja yang jelas dalam perusahaan dari atasan sampai dengan karyawan biasa dan pelaksanaan tiap karyawan dalam organisasi.

Selain ketiga faktor diatas kompensasi juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (**Hasibuan dalam Munawir, Amri dan Majid, 2014: 32**) dalam suatu organisasi pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan (**Martoyo dalam Munawir dkk, 2014: 32**). Kompensasi

inilah yang akan digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi.

Kepemimpinan yang bagus dan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, begitupun dengan motivasi kerja Dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi setiap pegawai itu sendiri, Jika dalam suatu organisasi sudah di jalankan motivasi kerja yang optimal maka semangat karyawan akan terdorong dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya itu, bila suatu instansi menghargai kinerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi atau komisi maka karyawan akan merasa sangat dihargai. Ada dua sisi kepentingan atau hal didalam pemberian kompensasi yaitu dilihat dari sisi karyawan dan organisasi. Karyawan yang diberikan kompensasi akan tumbuh semangat kerjanya. Sedangkan bagi organisasi, pemberian kompensasi dapat menimbulkan kinerja organisasi meningkat, sebagai akibat dari semangat dan gairah kerja karyawan.

Tersedian infrastrukturjalandanpemukiman yang andal untuk mendukung Pesisir Selatan sejahtera 2025”

Adapun misi ini dibuat untuk mengimplementasikan visi dari dinas tersebut. Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang antara lain:

1. Mewujudkan penataan ruang sebagai acuan matra spasial dari pembangunan daerah serta keterpaduan pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan

permukiman berbasis penataan ruang dalam rangka pembangunan berkelanjutan.

2. Meningkatkan aksesibilitas wilayah dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan penyediaan jaringan jalan yang andal, terpadu dan berkelanjutan.
3. Meningkatkan kualitas lingkungan permukiman yang layak huni dan produktif melalui pembinaan dan fasilitas pengembangan infrastruktur permukiman yang terpadu, andal dan berkelanjutan.

Dalam pelaksanaan tugasnya pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan tentunya mengalami hambatan dan permasalahan-permasalahan seperti sering terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Pemimpin kurang tegas dalam memberikan hukuman pada bawahan dan masih Selain itu masih kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya sehingga masih kurangnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan pada bawahan nya masih dikatakan kurang, karena masih bnayak nya karyawan yang merasa belum mendapatkan kompensasi secara adil. Disiplin kerja yang rendah akan membuat kurangnya kinerja karyawan dalam pekerjaannya sehingga kinerja karyawan rendah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari observasi yang dilakukan pada kantor camat padang laweh tentang disiplin kerja, fenomena yang terlihat seperti, masih tingginya tingkat absensi di

dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kota padang, seperti masih banyaknya karyawan yang terlambat, izin dan cuti dalam melaksanakan pekerjaannya. selain masih tingginya tingkat absensi, pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan pun terlihat masih banyak nya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, keluar saat jam kerja, mengobrol hal yang tidak penting dengan karyawan lainnya dan masih terlihat adanya karyawan yang makan pada saat jam kerja. Peraturan dan sanksi yang diterapkan di dalam kantor camat padang laweh ini pun tergolong masih rendah karena masih banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya yang disebabkan beberapa faktor diatas. Kinerja dapat meningkat apabila keempat variabel tersebut dapat terlaksana.

Tabel 1.1

Data kinerja karyawan

| No | tahun | Jumlah karyawan | keterangan |
|-----------|--------------|------------------------|-------------------|
| 1 | 2015 | 177 | Cukup |
| 2 | 2016 | 178 | Baik |
| 3 | 2017 | 179 | Cukup |
| 4 | 2018 | 179 | Baik |
| 5 | 2019 | 180 | Baik |

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan penataan ruang kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten pesisir selatan data diatas dapat diketahui bahwa klasifikasi kinerja baik dan cukup mengalami perubahan setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2015 kinerja karyawan dapat dikatakan cukup, namun ditahun 2016 bisa dikatakan meningkat menjadi baik, selanjutnya pada tahun 2017 turun menjadi cukup dan pada tahun 2018 dan 2019 naik lagi menjadi baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan setiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Turun nya kinerja karyawan dari baik menjadi cukup, hal ini disebabkan oleh fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti self efficacy, career development dan motivasi sehingga menyebabkan kinerja menjadi menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka saya (penulis) tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Situasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan masih rendah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Gaya kepemimpinan yang belum mampu menciptakan meningkatnya kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Motivasi kerja karyawan yang belum bisa ditingkatkan atau masih rendah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan keinginan karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Fasilitas kerja yang belum memadai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan belum optimal pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Masih tingginya tingkat absensi karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan.

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasi terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan?
6. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan?
8. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan?

9. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian dilakukan adalah untuk:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasi terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan.

7. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan.
9. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pesisir Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya:

1. Bagi akademik

Terjadinya hubungan kerja sama antara universitas dengan pihak instansi pemerintahan dan menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Situasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

2. Bagi instansi

Dapat membina kerjasama yang baik antara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesisir Selatan dengan Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

3. Bagi penulis selanjutnya

Sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama berkaitan dengan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Situasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.