

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dunia kerja adalah suatu yang kompleks yang didalamnya terdapat suatu alur yang terstruktur dan terorganisir guna mempermudah serta mengefektifkan tujuan perusahaan. Dalam rangka persaingan ini perusahaan maupun organisasi harus mempunyai sumber daya yang tercukupi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Semua hal yang mencakup sumber daya manusia atau pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Thoha: 2014 dalam Wahidah, 2019).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) dalam Nur, (2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Dessler (2017) dalam Novita et al., (2023) manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan

mengkompensasi pegawai, serta berguna dalam mengelola hubungan pegawai, keselamatan, kesehatan, serta keadilan bagi pegawai.

Kinerja karyawan menjadi suatu masalah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang bagus serta bernilai, tidak terjadi begitu saja melainkan butuh proses dan pengevaluasian secara terus menerus dalam sebuah instansi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan moral dan etika Afandi 2018 dalam Damayanti, (2023).

Menurut Burso (2018) Manik, (2022) dalam kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah yang mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina dan mengevaluasi urusan pemerintah daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan urusan perindustrian, perdagangan, pasar, koperasi dan usaha mikro, kecil, menengah, serta berkontribusi pada pembentukan lingkungan bisnis yang kondusif, mendukung inovasi dan memberikan dukungan juga bantuan kepada para pelaku usaha dalam sektor-sektor tersebut guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat.

Berdasarkan hasil survey lapangan ke Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kab. Kuningan ditemukan permasalahan yang harus diperhatikan. permasalahan tersebut ialah berkaitan dengan kinerja pegawai yang

belum optimal. Berikut merupakan tabel laporan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kab. Kuningan.

Tabel 1.1

**Data Laporan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan Tahun 2020**

No	Aspek Penilaian	Jumlah Pegawai	Rata-Rata
1.	Orientasi Pelayanan	87	84.76
2.	Integritas	87	83.49
3.	Komitmen	87	83.64
4.	Disiplin	87	83.72
5.	Kerjasama	87	83.66
6.	Kepemimpinan	87	44.46
	<b>Rata-Rata</b>		<b>77.29</b>

*Sumber : Sub Bagian Umum Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian 2020*

Tabel 1.2

**Data Laporan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan Tahun 2021**

No	Aspek Penilaian	Jumlah Pegawai	Rata-Rata
1.	Orientasi Pelayanan	79	92,22
2.	Integritas	79	41,48
3.	Komitmen	79	91,27
4.	Disiplin	79	42,01
5.	Kerjasama	79	91,23
6.	Kepemimpinan	79	22,53
7.	Sikap	79	93,28
8.	Inisiatif Kerja	79	49,93
	<b>Rata-Rata</b>		<b>65,49</b>

*Sumber : Sub Bagian Umum Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian 2021*

Tabel 1.3

**Data Laporan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah  
Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan 2022**

No	Aspek Penilaian	Jumlah Pegawai	Rata-Rata
1.	Kerajinan	82	93.5
2.	Kuantitas	82	85.96
3.	Ketelitian	82	88.7
4.	Loyalitas	82	90.0
5.	Inisiatif	82	88.9
6.	Kerjasama	82	90.96
	<b>Rata-Rata</b>		89,67

*Sumber : Sub Bagian Umum Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian 2022*

Adapun nilai capaian SKP (sasaran kinerja pegawai) dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut :

91 – keatas : Sangat Baik

76 – 90 : Baik

61 – 75 : Cukup

51 – 60 : Kurang

50 – kebawah : Buruk

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja dengan 87 orang pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan pada tahun 2020 terbagi ke dalam 6 aspek penilaian, dengan aspek penilaian yang memiliki nilai tertinggi adalah aspek orientasi pelayanan dengan nilai 84,76, dan aspek penilaian dengan nilai terendah adalah kepemimpinan dengan nilai 44,46. Dari keseluruhan aspek, didapatkan rata-rata nilai untuk kinerja pegawai adalah 77,29 dengan kategori baik.

Namun pada tabel 1.2 penilaian kinerja dengan 79 orang pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan pada tahun 2021 terbagi ke dalam 8 aspek penilaian, dengan aspek penilaian yang memiliki nilai tertinggi adalah aspek sikap dengan nilai 93,28, dan aspek penilaian terendah adalah kepemimpinan dengan nilai 22,53. Dari keseluruhan aspek, didapatkan rata-rata nilai untuk kinerja pegawai adalah 65,49 dengan kategori cukup. Dan pada tabel 1.3 penilaian kinerja tahun 2022 dengan 82 orang pegawai di dinas tersebut terbagi ke dalam 6 aspek penilaian, dengan penilaian tertinggi adalah aspek kerajinan dengan nilai 93,5, dan aspek penilaian terendah adalah aspek kuantitas dengan nilai 85,96. Dari keseluruhan aspek, didapatkan rata-rata nilai untuk kinerja pegawai adalah 89,67 dengan kategori baik.

Pada tabel 1.2 tahun 2021 diatas terlihat bahwa kinerja pegawai pada periode tersebut belum mendapatkan hasil capaian kinerja yang maksimal, karena nilai rata-rata yang didapatkan kinerja pegawai hanya mencapai di angka 65,49 dengan kategori cukup.

Kinerja karyawan yang bernilai dan berkualitas tinggi tergantung pada gaya pimpinan, tingkat kedisiplinan dan lingkungan kerja yang mereka miliki. Sedangkan menurut Kasmir (2019) dalam Fauji, (2021) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan tidak akan bisa dipisahkan dari bagaimana seorang pemimpin memimpin dalam sebuah instansi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan, memastikan, mempengaruhi dan mengarahkan kelancaran pelaksanaan tugas untuk membantu guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Selain berdampak pada organisasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar pada karyawan. Adanya gaya kepemimpinan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dalam bekerja dan membantu meningkatkan

semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Menurut Efnita (2018) dalam Ema, (2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Rajak (2021) dalam Ema, (2022) menyatakan sebagai berikut gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk mengamati serta memahami situasi di instansi atau perusahaannya.

Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor yang kedua dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan kerja sangat penting karena dengan adanya sikap disiplin dari para pegawai, dapat membantu perusahaan dalam menjalankan operasional secara efektif dan efisien. perusahaan dapat melakukan program kerja yang telah ditetapkan untuk membantu dalam mencapai tujuan. Salah satunya dengan menetapkan peraturan yang wajib dipatuhi oleh para pegawai, dan apabila pegawainya melanggar aturan tersebut akan dikenai sanksi tegas. Disiplin kerja menurut Saleh & Utomo (2018) dalam Luscia et al., (2023) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Saat menjalankan tugas dalam pekerjaan, karyawan secara melekat terhubung dengan berbagai macam kondisi yang ada di sekitar tempat mereka bekerja, yang kita kenal sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Affandi (2018) dalam Putra, (2022) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta banyak diteliti oleh para peneliti. Ilma Dzawil Iftitah pada tahun (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Monika pada tahun 2022, hasilnya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Negoro, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Desnirta pada tahun 2023, hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya fenomena tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan permasalahan yang akan diangkat untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan?

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kuningan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini selain dapat berguna untuk penulis juga dapat berguna bagi pihak yang lain manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

## **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a Untuk Perguruan Tinggi**

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi Perguruan Tinggi, terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **b Untuk Perusahaan**

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi manajemen perusahaan, terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **c Untuk Penelitian Lain**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi maupun perusahaan yang menghadapi masalah serupa.