

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang masalah

Pertumbuhan cepat IPTEK telah menghasilkan persaingan untuk beberapa instansi. Dilema hari ini adalah globalisasi dan implikasinya. Agar sebuah organisasi bisa bertahan maka semestinya dapat bertahan dalam segala perubahan dan bersaing dengan organisasi lainnya. Untuk itu sebuah organisasi wajib memiliki sumber daya seperti, mesin, modal dan metode. Akan tetapi tiga hal dimaksud belum cukup Untuk mewujudkan temuan yang optimal, diperlukan SDM yang mempunyai kinerja efektif dan efisien. Oleh karenanya itu, sebuah organisasi memerlukan SDM atau karyawan yang dapat bekerja efektif dan efisien serta mempunyai kinerja yang tinggi.

Pengelolaan bagi SDM yang baik dapat membuat tujuan dari Perusahaan tercapai. Dalam hal ini pemimpin dalam organisasi berharap setiap pekerja dapat melakukan pekerjaannya yang ditugaskan. Organisasi juga semestinya memahami bahwasanya hal dasar untuk membangun organisasi atau Perusahaan terletak pada kinerja SDM ialah aset organisasi yang paling berharga, pencapaian tujuan memerlukan perhatian terus-menerus bagi keunggulan kinerja SDM. (Wahyudi & Tupti, 2019).

Kinerja dimaknai sebagai *output* individu dalam mengerjakan kewajiban atau tugas mereka berlandaskan taraf, pengalamandan tanggungjawab, serta *time management* yang baik. Kinerja juga ialah irisan dari tiga hal krusial yakni keahlian dan selera seorang pekerja, cara pekerja menerima dan memahami pemberian tugas serta motivasi dari pekerja dimaksud.

Budaya tempat kerja ialah salah satu contoh permasalahan empiris yang berdampak pada produktivitas. Sebuah organisasi atau Perusahaan pasti memiliki ciri tersendiri dalam budaya mereka, dimana hal dimaksud berupa filosofi atau prinsip bisnisnya, cara memecahkan masalah dan mengatasi masalah dimaksud selain memiliki kepribadian, gaya bisnis, pandangan dunia, dan cara hidup yang berbeda, sehingga dari hal dimaksud bisa menjadi masalah dalam kinerja karyawan melalui *budaya perusahaan* yang berbeda-beda serta semestinya dapat dipecahkan masalah dimaksud (Arianty, 2014). Sejalan

dengan hal dimaksud, penelitian Wahyudi dan Tupti (2019) membuktikan bahwasanya budaya perusahaan mempengaruhi dengan bagi produktivitas.

Selain itu, diperlukan pula inspirasi kerja yang dapat mengoptimalkan produktivitas. Motivasi memperlakukan tentang hal-hal seperti cara mengarahkan bawahan untuk bekerja dengan efektif dan efisien serta agar karyawan dapat mewujudkan pencapaian yang maksimal. Hal ini juga telah diketahui serta diteliti oleh Hasibuan dan Silvy (2019) yang mengungkapkan bahwasanya motivasi berperan penting dalam kinerja karyawan.

Setelah itu, tempat kerja mulai menyakitkan kinerja. Lestary dan Chaniago (2017) menemukan bahwasanya karakteristik tempat kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Sebanyak itu sudah ditetapkan dalam permasalahan-permasalahan yang terjadi seperti, karyawan yang merasa kurang dalam pencahayaan di ruangan kerja. Hal ini tentu dapat menyebabkan taraf kerja yang tidak baik. Dampak yang bisa terjadi ialah kerusakan pada mata sehingga hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan mata dan berdampak pada produktivitas. Hafidzi dkk. (2023) menemukan bahwasanya faktor tempat kerja mempengaruhi produktivitas, dan hal ini memperkuat gagasan ini.

Permasalahan-permasalahan dimaksud mengharuskan Perusahaan mencari solusi untuk memperbaiki kinerja karyawan agar bisa menghadapi persaingan. Penilaian prestasi karyawan dalam untuk organisasi diukur dan dinilai melalui pengukuran kinerja oleh pimpinan. Untuk mengukur kinerja dimaksud, peneliti telah menentukan sebagian aspek yang didapat dijadikan acuan sebagai faktor tempat kerja seperti budaya, motivasi, dan lingkungan mungkin berdampak pada kinerja karyawan.

Diantara temuan penelitian salah satu faktor lain yang tidak dapat dilepaskan dari pengaruh bagi kinerja karyawan yakni gaya kepemimpinan sebagai unsur penguat diantaranya ikatan kinerja karyawan dengan tiga unsur di atas. Gaya kepemimpinan ialah hal yang menyangkut tingkah laku yang dibuat untuk membuat bawahan memaksimalkan kinerja sehingga kinerja dan tujuan organisasi dapat dicapai. (Tampi, 2014).

Dinas Sosial ialah organisasi pemerintah yang tugasnya meningkatkan kesejahteraan sosial orang, kelompok, dan masyarakat secara keseluruhan. Tugas Layanan Sosial Kota Metro adalah mendorong Walikota untuk menyelesaikan tugas bantuan sosial yang telah diberikan

kepada Daerah dan tugas-tugas pemerintah lainnya yang merupakan tanggung jawab Daerah.

Berikut ialah rincian pekerja pada Dinas Sosial kota Metro pada tahun 2023.

Table 1. Jumlah Pekerja pada Dinas Sosial Kota Metro

<b>Jumlah</b>	<b>Keterangan</b>
<b>25</b>	PNS
<b>18</b>	THL (Honoror)
<b>43</b>	

(Dinas Sosial Kota Metro, 2023)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya PNS ialah jumlah pekerja paling banyak dengan jumlah 25 pekerja, sedangkan THL ialah pekerja yang paling sedikit dengan 18 pekerja dan total seluruh pekerja pada Dinas Sosial kota Metro berjumlah 43 orang.

Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah Dinas Sosial Kota Metro telah mencapai visi dan misinya melalui pelaksanaan kegiatannya sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu cara untuk melakukan hal ini adalah dengan membandingkan hasil aktual dari layanan dengan kinerja yang direncanakan.

Table 2. Capaian Kinerja Dinas Sosial Kota Metro

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Realisasi Kinerja</b>
<b>1</b>	2020	81,79%
<b>2</b>	2021	91.53%
<b>3</b>	2022	88.32 %

(Dinas Sosial Kota Metro, 2023)

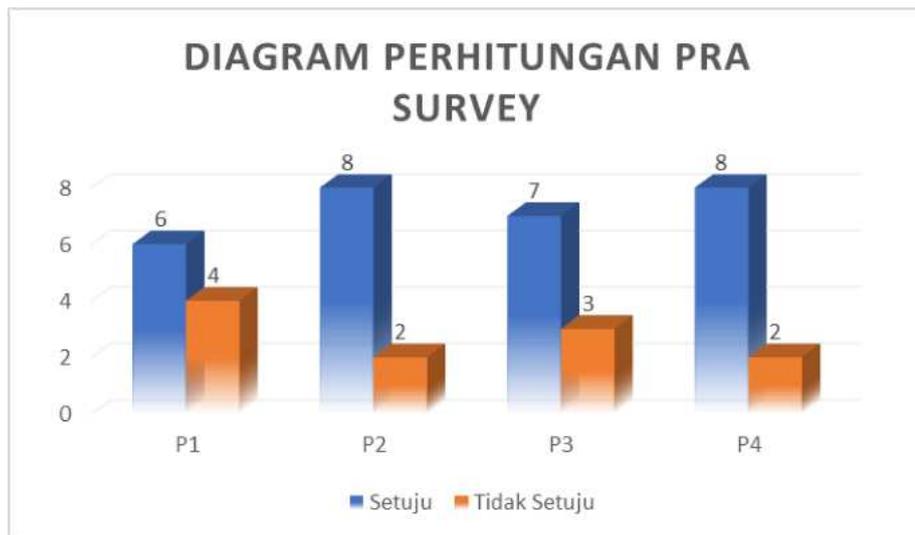
Data pada tabel 2 diperoleh dari capaian kinerja Dinas Sosial Metro sebagai landasan dalam mengevaluasi kesuksesan kinerja pegawai. Dapat dilihat dalam periode kurun waktu 3 tahun, terjadi kenaikan dan penurunan realisasi kinerja dari sasaran dan tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan.

Adanya inkonsistensi pada realisasi kinerja menandakan bahwasanya pegawai Dinas Sosial Kota Metro memerlukan budaya, motivasi serta lingkungan kerja yang baik untuk mengoptimalkan kesuksesan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan dari realisasi kinerja. Dalam ini, diperlukan pula gaya kepemimpinan yang dapat memperkuat motivasi kerja sehingga terciptanya budaya serta tempat

kerja yang menyenangkan dan produktif yang mendorong karyawan untuk menyediakan yang terbaik untuk kesuksesan visi misi dari Dinas Sosial Kota Metro.

Selain itu, peneliti juga melakukan pra survey dengan mewawancarai 10 pegawai Dinas Sosial Kota Metro dengan sebagian pernyataan tentang kinerja pegawai. Berikut sebagian pernyataan serta diagram perhitungannya dimaksud.

- 1) Masuknya budaya kerja yang baru dapat menimbulkan masalah dalam pekerjaan saya.
- 2) Saya merasa motivasi dari pemimpin mempengaruhi dengan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Untuk pekerjaan khusus, saya merasa perlu adanya tambahan fasilitas untuk menunjang lingkungan kerja yang maksimal.
- 4) Kepemimpinan yang baik dapat mendorong saya keluar dari masalah pekerjaan.



Gambar 1. Diagram perhitungan pra survey penelitian. (Data Pra Survey bagi pegawai Dinas Sosial Kota Metro)

Keterangan :

P1 : Pernyataan 1

P2 : Pernyataan 2

P3 : Pernyataan 3

P4 : Pernyataan 4

Berlandaskan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwasanya 6 dari 10 pegawai setuju bahwasanya mereka merasa masuknya budaya baru dapat

menimbulkan konflik atau masalah dalam pekerjaan mereka lalu 8 dari 10 pegawai setuju bahwasanya mereka merasa motivasi dari pimpinan mempengaruhi dengan bagi pekerjaan mereka kemudian 7 dari 10 pegawai setuju bahwasanya perlu adanya tambahan fasilitas untuk menunjang aktivitas pekerjaan mereka dan 8 dari 10 pegawai setuju apabila adanya kepemimpinan yang baik dapat membuat mereka keluar dari masalah.

Adanya data diatas semakin menunjukkan bahwasanya adanya faktor tempat kerja termasuk budaya, motivasi, dan lingkungan memiliki dampak besar bagi produktivitas karyawan ditambah dengan baik atau buruknya gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Mengingat hal di atas, peneliti sedang mempertimbangkan untuk melanjutkan penelitian berjudul **“PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS SOSIAL KOTA METRO.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berlandaskan hal-hal di atas, permasalahan berikut telah diidentifikasi antara lain:

1. Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Metro dapat terganggu karna adanya budaya kerja yang baru bisa menjadi konflik dalam pekerjaan.
2. Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Metro dapat terganggu karna budaya kerja yang baru menjadi aspek yang membuat pegawai Dinas Sosial Kota Metro sulit beradaptasi.
3. Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Metro dapat terganggu karena kurangnya dorongan motivasi kerja.
4. Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Metro juga bergantung pada fasilitas untuk menunjang pekerjaan mereka agar terciptanya lingkungan pekerjaan yang berorientasi pada tugas.
5. Adanya inkonsistensi dalam realisasi kinerja pegawai Dinsos Kota Metro
6. Pegawai Dinsos Kota Metro memerlukan gaya kepemimpinan yang baik untuk mendorong mereka keluar dari masalah pekerjaan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berlandaskan identifikasi masalah di atas, rumusan masalahnya ialah antara lain:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja bagi kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja bagi kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh budaya kerja bagi kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja bagi kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan?

### **D. Tujuan penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah diatas, sehingga diperoleh tujuan penelitian yakni:

1. Untuk melihat bagaimana dampak budaya kerja bagi kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja bagi kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja bagi kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja bagi kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan

### **E. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian mencakup manfaat teoritis dan praktis, dengan penjelasan berikut ini:

#### **1. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Khususnya untuk kenaikan pemahaman tentang upaya kenaikan kinerja pegawai, sebagai sumber dan bahan referensi.

### **b. Bagi Dinas Sosial kota Metro**

Sebagai sumber informasi dan masukan untuk mengoptimalkan efisiensi di tempat kerja dengan menerapkan aturan yang selaras dan mendorong kinerja yang lebih baik dari anggota staf di Dinas Sosial Kota Metro.

### **c. Bagi Pihak Lain**

Hal ini diyakini bahwasanya para sarjana masa depan yang tertarik pada bidang ini akan dapat mempergunakan temuan penelitian sebagai sumber daya serupa.

## **2. Manfaat Teoritis**

### **a. Bagi Dunia Pendidikan**

Hal ini diyakini bahwasanya hasilnya akan berharga bagi peneliti saat ini dan masa depan dalam bidang ini, yang dapat menggunakannya sebagai landasan untuk penelitian mereka sendiri.

### **b. Bagi Instansi Terkait**

Organisasi dan dunia usaha dapat memanfaatkan temuan penelitian untuk menginformasikan pengambilan kebijakan mengenai kinerja karyawan, insentif, lingkungan kerja, budaya, dan kepemimpinan.

## **F. Metode Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti mempergunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang dipergunakan. Merujuk V. Wiratna Sujarweni (2014) mengatakan bahwasanya studi kuantitatif membuat hal-hal yang dapat dilakukan. mempergunakan melalui statistik atau cara lain yang bersifat kuantifikasi (pengukuran).

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman bagi penelitian, maka dibuat sistematika penulisan yang mencakup lima bab terstruktur antara lain:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Berbicara tentang pernyataan masalah, sejarah penelitian, tujuan studi, manfaat penelitian, dan langkah-langkah yang diambil untuk menulis penelitian.

## **2. BAB II KAJIAN LITERATUR**

Bab yang mencakup landasan teori yang meliputi budaya kerja, motivasi kerja, pengaturan organisasi, pendekatan manajemen, dan keluaran pekerja. Bab ini juga akan menguraikan landasan teori, serta kajian dan asumsi masa lalu.

## **3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian ini merinci penelitian, populasi, sampel, variabel, sumber data, metode pengumpulan data, alat analisis data, dan teknik analisis data. Ini juga mendefinisikan dan mengukur variabel secara operasional.

## **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab yang mengulas mendiskusikan temuan, menganalisis data, dan mendeskripsikan responden semuanya termasuk dalam kategori ini. Hal ini melibatkan pengujian hipotesis, menanggapi pertanyaan yang diajukan selama perumusan masalah, dan membandingkan temuan penelitian dengan kriteria yang ditentukan.

## **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Tahapan akhir dari penelitian dan berisikan kesimpulan dan saran.

## **6. DAFTAR LITERATUR**

## **7. LAMPIRAN**