

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi industri, memberikan dampak persaingan yang ketat antar perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk terus mempertahankan daya saing mereka di pasar. Sumber daya manusia memainkan peranan yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Pada masa kini pegawai tidak hanya dianggap sebagai sumber daya belaka, melainkan aset penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Pratiwi, *et.al* (dalam Darmawan, 2022) Kegiatan operasional perusahaan akan tercapai jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia nya dengan baik. Melihat peranan penting pegawai bagi perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pegawai adalah sejauh mana hasil kerja yang diberikan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu manajemen kinerja pegawai merupakan salah satu aspek kunci yang perlu diperhatikan secara serius oleh setiap pemimpin organisasi. Kinerja pegawai mencakup beberapa aspek termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Putri, *et al* (2022) faktor yang mendukung kinerja adalah disiplin kerja. Sedangkan menurut pendapat Edison dalam Athar (2020) faktor yang mendukung kinerja adalah kepemimpinan, lingkungan kerja. Berdasarkan pandangan menurut para ahli dapat disimpulkan, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Wahyudi (2017)(n.d.) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi pola pikir setiap pegawai agar pegawai mahir dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat vital dalam dunia bisnis, organisasi, pemerintahan dan berbagai bidang lainnya. Kepemimpinan yang efektif dapat memiliki dampak besar terhadap kinerja dan keberhasilan suatu kelompok atau organisasi. Di sisi lain, tantangan dalam dunia kepemimpinan semakin kompleks seiring dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan dinamis. Terdapat beragam teori dan pendekatan mengenai kepemimpinan yang telah berkembang seiring waktu, termasuk kepemimpinan transformasional, kepemimpinan servant, kepemimpinan otoriter dan lain sebagainya. Amelia (2023) Meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Gajah Putih Elastic. Dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan faktor yang mendukung keberhasilan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merujuk pada kemampuan individu untuk mematuhi aturan, norma dan tugas yang diberikan di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan efektivitas organisasi. Pentingnya disiplin kerja bagi organisasi untuk menciptakan keadilan, mengurangi konflik antar pegawai dan menjaga citra organisasi. Menurut Desi Kristanti (2019) Disiplin kerja merupakan alat komunikasi antar pimpinan dan pegawai agar meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan pada organisasi. Kintan Adela Putri (2022) meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi di kantor kepolisian reor sawahlunto. Dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam organisasi, karena sebagian besar waktu dihabiskan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik

memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan pegawai, produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi faktor penentu untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, inovatif dan kreatif. Akan tetapi, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi sumber ketidaknyamanan bahkan masalah kesehatan bagi pegawai. Menurut Siagian dan Khair (2018) lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan tugas secara optimal dan lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada disekitar pegawai. Oleh karena itu lingkungan kerja harus dijaga agar aman dan nyaman. Friska Simanjuntak (2023) meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antilope Madju Puri Indah. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Antilope Madju Puri Indah.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu instansi Pemerintah yang berada di bawah Direktorat Jendral Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem di dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia yaitu Dinas Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) khususnya yang berada di kota Waisai. Penelitian ini berfokus pada Pegawai di Dinas BBKSDA Papua Barat Seksi Wilayah 1 Waisai.

Kota Waisai adalah ibu kota kabupaten Raja Ampat yang terletak di provinsi Papua Barat Daya. Sejarah kota ini berhubungan erat dengan sejarah kabupaten Raja Ampat secara keseluruhan. Sebelum menjadi pusat pemerintahan kabupaten Raja Ampat, Waisai adalah sebuah desa kecil yang pada awalnya hanya terdiri dari beberapa rumah penduduk. Kemudian pada tanggal 12 April 2003, Pemerintah Indonesia membentuk kabupaten Raja Ampat yang sebelumnya merupakan bagian dari kabupaten Sorong dan kota Waisai kemudian menjadi ibu kota Raja Ampat.

Berdasarkan hasil wawancara yaitu dengan pegawai BBKSDA tentang bagaimana sikap pemimpin dalam memimpin pegawai, maka diperoleh keterangan bahwa untuk sikap pemimpin disana sangat akrab dengan para bawahannya. Pemimpin dikantor biasanya memberikan perintah melalui chat whatsapp, staf pegawai harus siap melaksanakan perintah yang diberikan oleh pemimpin.

Pemimpin yang sekarang ini banyak membuat perubahan seperti ada kegiatan yang belum dilaksanakan oleh pemimpin sebelumnya yaitu melakukan kegiatan apel virtual setiap hari senin. Tetapi meskipun pemimpin cukup membawa perubahan, kedisiplinan absen pegawai dan keterlambatan jam masuk kerja masih terjadi di dalam kantor. Untuk kerja sama tim dalam lingkungan kerja masih belum terbentuk dikarenakan pegawai masih sangat sibuk dengan pekerjaan masing-masing, dikarenakan kesibukan para pegawai dikantor membuat kurangnya komunikasi terhadap sesama pegawai.

Fenomena kinerja pegawai yang terjadi pada Dinas BBKSDA Waisai yaitu para pegawai yang melanggar kedisiplinan, baik itu tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti apel pagi dan meninggalkan kantor saat jam kerja, pegawai yang sering datang ke kantor terlambat, dan kebiasaan yang sudah membudaya dikalangan pegawai yaitu sering menambah waktu liburan misalnya disaat lebaran dan libur natal dengan berbagai alasan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas BBKSDA Papua Barat Seksi Wilayah I Waisai”**

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas BBKSDA Waisai?
- 1.2.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas BBKSDA Waisai?
- 1.2.3 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas BBKSDA Waisai?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas BBKSDA Waisai
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas BBKSDA Waisai
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas BBKSDA Waisai

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kegunaan teori ini adalah dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang diteliti serta mengembangkan kemampuan berpikir penulis melalui penelitian ini

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Dinas

Secara praktis penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi kepala seksi dan pihak terkait lainnya di Dinas BBKSDA Waisai

1.4.2.2 Bagi Penulis

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang baik dalam suatu perusahaan/instansi

1.4.2.3 Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain dapat berguna sebagai penambah referensi, yaitu pengembangan ilmu khususnya bagi mahasiswa yang menyelenggarakan penelitian sumber daya manusia khususnya dalam kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai