

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas.

Kepemimpinan muncul ketika manusia mulai membentuk organisasi atau kelompok - kelompok sebagai kebutuhan dasarnya untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika manusia membentuk kelompok atau organisasi, maka harus ada salah seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin yang akan mewakili kelompok dalam penyelesaian masalah. Kompleksnya penguasaan keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin menunjukkan bahwa pekerjaan memimpin bukanlah pekerjaan yang mudah. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya sebuah organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi tersebut dapat berupa material maupun kondisi

psikologis. Dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan lingkungan fisik dimana setiap pegawai dapat memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan - lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak tergantung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Persoalan kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Manajemen organisasi menginginkan seorang pegawai yang produktif terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan dan konsisten terhadap pekerjaan sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan didalam organisasi tersebut. Faktor- faktor yang mendukung tercerminnya suatu kinerja pegawai yakni mutu atau kualitas pekerjaannya, jumlah atau kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabaruddin dan Marisa (2018) menunjukkan bahwa nilai  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,258 dan nilai signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,002. Nilai  $\beta_1$  bertanda positif mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,258 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Sedangkan nilai signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,002 < \text{nilai signifikan } \alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fenny Dwi (2014), menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabaruddin dan Marisa (2018) menunjukkan bahwa nilai  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,516 dan nilai signifikan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000. Nilai  $\beta_2$  bertanda positif mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,516 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Sedangkan nilai signifikan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < \text{nilai signifikan } \alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jerry (2014) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fau (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai 0,979 merupakan nilai konstanta (kinerja pegawai) jika nilai kepemimpinan dan lingkungan kerja sama dengan nol. Nilai 0,631 merupakan nilai koefisien dari variabel kepemimpinan ( $b_1$ ) sebesar 0,631 artinya setiap terjadi peningkatan sebesar 1 pada kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,631 pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk  $b_2$  sebesar 0,364 artinya setiap terjadi peningkatan sebesar 1 pada lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,364 Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten.

Rencana Straregis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan tahun 2025-2026 merupakan dokumen perencanaan tentang program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan untuk periode 2025-2026, berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu tertentu, memuat visi, misi, tujuan, dan strategi yang realistis. Agenda pembangunan sosial khususnya bidang penanganan kemiskinan dan penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) tahun 2025-2026 dituangkan dalam Renstra SKPD Dinas Sosial yang merupakan penjabaran dari rencana pembangunan daerah (RPD) tahun 2025-2026. Renstra

SKPD Dinas Sosial tahun 2025-2026 memuat substansi penanganan kemiskinan dan PMKS yang terarah, akuntabel, komprehensif, berkesinambungan dan merupakan perpaduan sinergitas antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah serta antar lintas sektoral.

Pembangunan kesejahteraan sosial merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, pembangunan kesejahteraan sosial di kabupaten Timor Tengah Selatan dilaksanakan oleh dinas sosial melalui program dan kegiatan, yang didanai dari dana APBD, dana dekonsentrasi (APBN), dan dana tugas pembantuan telah mampu memberikan warna dan kontribusi secara nyata dalam penanganan masalah kesejahteraan sosial di kabupaten Timor Tengah Selatan.

Dalam penelitian yang saya temukan masalah yang di hadapi oleh Dinas Sosial yaitu Sumber Daya Manusia pelaksana dan penyelenggara pelayanan kesejahteraan sosial yang belum optimal serta belum optimalnya dukungan pemerintah kabupaten dalam Penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

Berikut adalah pengukuran kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan tahun 2023.

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran Kinerja Tahun Anggaran 2023**  
**Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan**

No	Rencana Strategis	Target Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Presentase (%)
1.	Terwujudnya program penunjang urusan pemerintahan daerah Kab/Kota	2,999,446,129,-	2,850,997,406,-	95,05
2.	Terwujudnya program pemberdayaan sosial	2,656,613,400,-	2,648,894,800,-	99,71
3.	Terwujudnya program rehabilitasi sosial	850,000,000,-	831,560,440,-	97,83
4.	Terwujudnya program dan perlindungan jaminan sosial	325,000,000,-	324,661,000,-	99,90
5.	Terwujudnya program penanganan bencana	50,000,000,-	47,595,000,-	95,19

*Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan (data diolah 2024)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, pengukuran kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan tahun anggaran 2023 menunjukkan sasaran strategis yang belum tercapai secara maksimal yaitu program penunjang urusan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dengan presentase 95,05, program pemberdayaan sosial dengan presentase 99,71, program rehabilitasi sosial dengan presentase 97,83, program dan perlindungan jaminan sosial dengan presentase 99,90, dan program penanganan bencana dengan presentase 95,19. Dari data ini ada beberapa sasaran strategis yang masih belum terealisasi dengan maksimal sehingga belum mencapai target yang ditentukan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan**”.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan.

## **1.3. Persoalan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan?

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan.

### **1.4.2. Manfaat penelitian**

#### **1. Manfaat Akademik**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan serta sebagai bahan evaluasi bagi objek penelitian dalam mengoptimalkan kinerja pegawai