

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan tak mampu terlepas dari sumber daya yang dimilikinya seperti tenaga, pikiran dan juga kreativitas. Sumber daya manusia didalam era globalisasi ini sangat penting karena manusia menjadi tolok ukur penentu keberhasilan sebuah usaha. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam perusahaan menjadi elemen yang utama dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Perusahaan lebih banyak mengalami permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya seperti mesin, material dan juga dana yang sifatnya hanya teknis (Amalia, 2014). Seberapa banyak keunggulan atau kelebihan yang dimiliki organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan tanpa adanya sekumpulan pegawai yang berkeahlian, kompeten, loyal dan juga berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal juga memuaskan

Organisasi dalam sebuah perusahaan merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor pendukung untuk mencapai tujuan dalam organisasi adalah terciptanya manajemen sumber daya manusia yang baik. Meskipun perusahaan memiliki sumber dana yang mumpuni jika tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang mumpuni maka, perusahaan tidak akan mampu menjalankan semua visi misi hingga tujuan yang ditargetkan. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan untuk peningkatan kinerja yang diberikan

kepada karyawan guna tercapainya tujuan utama dalam sebuah organisasi. Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing masing organisasi (Yuniarsih, 2016). Organisasi yang baik tak luput berasal dari kinerja pegawai yang maksimal.

Kinerja pegawai (*performance*) diartikan sebagai capaian hasil pekerjaan yang sesuai dengan aturan atau standar yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan juga baik dapat menjadi sebuah penunjang dalam mencapai tujuan dan juga sasaran yang telah ditetapkan oleh masing masing perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai juga diperlukan guna, mengembangkan semangat reformasi dalam mengembangkan perusahaan. Dalam jurnalnya, (Rahmayanti dan Afandi, 2014) mengatakan bahwa standar kinerja ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh pegawainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi maksimal adalah memiliki pemimpin yang mampu membawa pegawainya menuju hasil maksimal yang diraih.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, dimana pemimpin bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi (Zulkifli, 2016). Pada proses tersebut fungsi pemimpin berperan sebagai orang yang sangat penting dalam menjalankan organisasi di sebuah perusahaan. Pemimpin tidak hanya membawahi anak buahnya namun, mampu menjadi penengah diantara semua karyawan yang ada. Tidak hanya itu, pemimpin juga harus menyampaikan bahwa akan dibawa kemana visi, misi maupun tujuan organisasi dalam sebuah perusahaan. Pemimpin merupakan titik pusat dan memiliki kedudukan yang strategis didalam menciptakan

dinamika-dinamika strategi dalam mencapai tujuan organisasi di dalam perusahaan. Pemimpin dapat membuat organisasi berhasil apabila bawahan mengikuti atau melakukan tindakan sesuai dengan yang diperintahkan, jika tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan maka, pemimpin gagal dalam mempengaruhi juga memotivasi bawahan sehingga perilaku dan tindakan bawahan tidak mengikuti yang diperintahkan oleh atasannya sehingga tujuan organisasi tidak tercapai dengan maksimal.

Karyawan sama halnya seperti manusia biasa pada umumnya, yang berharap semua keinginan juga kebutuhannya mampu dicukupi oleh perusahaan tempat ia bekerja, begitu juga perusahaan juga berharap agar setiap karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya dan siap untuk dituntut hasil pekerjaannya untuk mengabdikan kepada perusahaan. Peran pimpinan untuk memberikan motivasi itu sangatlah penting dan sudah menjadi kewajiban dari pimpinan untuk memberikan motivasi, begitu juga para karyawan juga harus tanggap jika pimpinan memberikan motivasi dan menganggap motivasi tersebut sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Rahmayanti dan Afandi, 2014). Selain motivasi, karyawan akan menunjukkan kinerjanya secara maksimal apabila lingkungan kerja ditempat bekerja nyaman dan sesuai yang diharapkan oleh para karyawan.

Selain kepemimpinan dan motivasi ada satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang perlu diperhatikan oleh

manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan *feedback* yang baik dari karyawan untuk perusahaan seperti memberikan hasil kinerja karyawan yang sebaik baiknya dan semaksimal mungkin. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan damai akan mempengaruhi mood karyawan untuk semangat bekerja kembali. Demi terciptanya lingkungan kerja yang seperti itu maka, manajemen perusahaan harus memberikan suasana yang membuat karyawan benar benar nyaman. Dalam jurnalnya (Yulinda, 2018) menuliskan bahwa lingkungan kerja merupakan jenjang dimana seseorang dapat berinteraksi dengan rekan-rekan sekerjanya, dapat diterima oleh kelompoknya dan merasakan hubungan kekeluargaan atau sebaliknya. Lingkungan kerja dapat diartikan dalam bentuk fisik, yaitu bangunan, ruangan, kerapihan, kebersihan, sarana dan prasarana fisik lainnya. Selain itu, dapat pula diartikan dalam bentuk psikologis, yaitu suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, jenuh, atau membosankan.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Semarang merupakan salah satu sekolah negeri di Kota Semarang yang beralamatkan di Jl.Menteri Supeno No.1 Kota Semarang Jawa Tengah. SMP N 10 Semarang memiliki pegawai yang berjumlah 78 pegawai. Berikut rekap pegawai yang berada pada SMP Negeri 10 Semarang diantaranya adalah

**Tabel 1.1**  
**Rekap data pegawai SMP Negeri 10 Semarang 2018**

<b>Jenis Pegawai</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Pegawai Negeri Sipil	33
Guru Tidak Tetap	16
Staff Kantor (Tata Usaha)	29
<b>Total</b>	<b>78</b>

*Sumber, Bagian Tata Usaha SMP Negeri 10 Semarang 2018*

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Semarang memiliki total 78 pegawai. Dapat diartikan bahwa seorang kepala sekolah tidak dapat menjalankan operasional dan administrasi secara sendirian dan tergantung pada kinerja pegawai. Pemimpin harus mampu menjalankan tugasnya untuk memimpin sekolah menuju sekolah yang lebih unggul baik dibidang administrasi, operasional maupun faktor faktor yang lainnya.

**Tabel 1.2**  
**Data Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai Guru PNS SMP Negeri 10 Semarang Tahun 2018**

<b>NO.</b>	<b>NAMA</b>	<b>PANGKAT</b>	<b>GOL</b>	<b>KINERJA</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	Christina Sri Purwati, S.Pd	<b>Pembina TK I</b>	<b>IV/b</b>	86	Baik
2	Tri Lestari Serafina, S.Pd.	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
3	Hindun Djuharochmi	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
4	Ruwiatun, S.Pd	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
5	Horsman Jeanne Maria M.	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
6	Sri Rahmawati, S.Pd	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
7	Sukanti,S.Pd	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
8	Sri Rahmawati, S.Pd	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
9	Susanti Ningsih	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
10	Drs. P. L. Sadjumenanto	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
11	Hartati Agustiyani	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik

12	Esti Purwaningsih, S.Pd	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
13	Astuti, S.Pd	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
14	Supriati, S.Pd	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
15	Dalyani.S.Ag	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
16	Tri Harjanti, S.Pd	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
17	Dra. Hj. Retnaningsih	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
18	Dra. Siti Marfu'ah	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
19	Karsiyah, S.Pd	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
20	FX. Heri Haryanto, S.Pd	<b>Pembina</b>	<b>IV/a</b>	86	Baik
21	Dra. Muztahidah	<b>Penata.Tk.I</b>	<b>III/d</b>	86	Baik
22	Kusnul Agustiana, S.Pd	<b>Penata.Tk.I</b>	<b>III/d</b>	86	Baik
23	Masrochan, S.Pd	<b>Penata.Tk.I</b>	<b>III/d</b>	86	Baik
24	Miftahudin, S.Pd.M.Si	<b>Penata.Tk.I</b>	<b>III/d</b>	86	Baik
25	Dwi Joko Priyono, S.Ag	<b>Penata.Tk.I</b>	<b>III/d</b>	86	Baik
26	Dra. Sukini	<b>Penata</b>	<b>III/c</b>	86	Baik
27	Sri Purwati , S.Pd	<b>Penata</b>	<b>III/c</b>	86	Baik
28	Siti Mulyani , S.Pd	<b>Penata</b>	<b>III/c</b>	86	Baik
29	Tin Rahayu Wigiyanti, S.Pd	<b>Penata</b>	<b>III/c</b>	86	Baik
30	Ani Wantini,S.Pd	<b>Penata</b>	<b>III/c</b>	86	Baik
31	Puji Lestari Triyatun,S.Pd	<b>Penata</b>	<b>III/c</b>	86	Baik
32	Endah Rahayuningsih, S.Kom	<b>Penata Md. Tk. I</b>	<b>III/b</b>	86	Baik
33	Anny Prastyaningtyas, S.Pd	<b>Penata Md. Tk. I</b>	<b>III/b</b>	86	Baik
<b>Rata-Rata Nilai SKP</b>				86	Baik

Sumber, Bagian Tata Usaha SMP Negeri 10 Semarang 2018

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 1 “Penilaian Prestasi Kerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS”. Prestasi kerja merupakan hasil kerja nyata yang dicapai dari setiap satuan organisasi yang sesuai dengan perilaku kerja pegawai serta sasaran kerja pegawai tersebut.

Secara keseluruhan bahwa kinerja pegawai yang ada di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Semarang tahun 2018 adalah baik dengan nilai rata-rata keseluruhan 86 dari maksimal target nilai yang ditetapkan adalah 100. Hasil ini belum

sebanding dengan capaian rata-rata sasaran kerja pegawai yang memiliki kategori nilai baik. Faktor penghambat dalam bekerja secara internal yakni berasal dari diri sendiri. Kurangnya motivasi dalam bekerja akan menghambat pegawai dalam bekerja. Pegawai kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan tingkat capaian pegawai yang bersangkutan menjadi rendah. Faktor penghambat dalam bekerja secara eksternal yakni seperti tidak adanya penghargaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, rekan kerja.

Dari 78 pegawai yang ada, 33 Guru berstatus sebagai PNS 16 pegawai lainnya berstatus sebagai pegawai honorer dan menjabat sebagai Guru Tidak Tetap kemudian 29 pegawai lainnya berstatus sebagai pegawai honorer dan menjabat sebagai Staff Tata Usaha dimana pegawai honorer tersebut bekerja dengan sistem kontrak dan tidak ada penilaian kinerja pegawai secara tertulis seperti SKP pada Pegawai Negeri Sipil. Hanya penilaian hasil kerja yang menjadi tolak ukur kepala sekolah untuk memperpanjang kontrak pegawai tersebut atau tidak.

Hasil penelitian terdahulu oleh Benny (2019), dan Yuniarsih (2016) yang berpendapat bahwa motivasi berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun, lain halnya hasil penelitian oleh Utomo (2014) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Kemudian hasil dari variable lingkungan kerja penelitian oleh H. Zulkifli (2016) dan Wardiningsih (2017) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun, berbeda dengan penelitian dari Yulinda dan Rozzyana (2018) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas sehingga peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Semarang)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 10 Semarang untuk menganalisis apakah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan pada SMP N 10 Semarang sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi SMP N 10 Semarang untuk segala informasi yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas jaringan kerjasama antara akademisi dengan Instansi terkait, guna menambah wawasan dan pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.



3. Bagi Penulis

Sebagai bahan perbandingan antara teori dan juga hasil dari penelitian bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.