

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pemerintah pusat dan daerah mempunyai peran dan tanggung jawab untuk memajukan kesejahteraan masyarakat. Kehadiran infrastruktur yang baik dan memadai akan mendorong kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi serta memfasilitasi kegiatan yang dilakukan baik di tingkat pusat maupun daerah. Dinas pekerjaan umum mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sub urusan sumber daya air, drainase, bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungan, jalan, dan jasa konstruksi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten (Sonia, 2022).

Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Banyumas dibentuk melalui peraturan daerah bupati Banyumas Nomor 75 Tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pekerjaan umum kabupaten Banyumas. Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 4 peraturan daerah kabupaten Banyumas nomor 16 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten Banyumas, telah ditetapkan peraturan bupati Banyumas Nomor 153 tahun 2021 tentang organisasi dan tata kerja DPU kabupaten Banyumas terletak di jalan Gatot Subroto, No. III-5, Brubahan, Purwanegara, Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas Jawa Tengah.

Fenomena DPU Kabupaten Banyumas berdasarkan wawancara dengan sub koordinator perencanaan (2023) selaku lembaga pemerintahan harus melakukan tugas di bidang pelayanan masyarakat ialah: selaku pembina, pengayoman serta memperhatikan masalah–masalah pekerjaan umum. Dalam melayani kepentingan warga tersebut diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi. DPU kabupaten Banyumas menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang baik agar tujuan instansi dapat tercapai.

Menurut Darmawan (2021) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing – masing untuk bersama – sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaan. Menurut Hasibuan dkk (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan pegawai, dan kepuasan kerja (Siagian, 2019).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Mulyadi dan Syafitri (2019) gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dinas pekerjaan umum kabupaten Banyumas sebagai penyelenggara pembangunan infrastruktur dalam kota sering melakukan

pekerjaan lapangan. Menurut Thoha (2013) dalam Suarni dan Sudiyani (2020) gaya kepemimpinan diyakini bahwa pemimpin yang efektif menggunakan gaya tertentu untuk mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pegawainya. Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun, memahami dan menerapkan kepemimpinan dengan benar tidaklah mudah. Hasil kerja yang optimal dapat dicapai dengan berbagai cara, salah satunya melalui kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan pegawainya untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran, di mana kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi tersebut merupakan cerminan dari kinerja pegawai (Robbins, 2015 dalam Khairizah dkk, 2017). Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena DPU Kabupaten Banyumas Berdasarkan wawancara dengan sub koordinator perencanaan (2023), banyaknya pengerjaan tugas/proyek di lapangan terkadang ditemuinya instruksi/perintah kerja antara pimpinan di kantor dengan pimpinan di lapangan berbeda. Pengaruh pihak eksternal di lapangan juga menjadi salah satu penyebab adanya perubahan pertimbangan kepemimpinan di lapangan untuk melakukan penyesuaian terhadap

kepemimpinan di kantor dinas. Hal tersebut tentunya akan menambah beban pengerjaan di mana pelaksanaan akan bingung mengikuti instruksi yang mana.

Riset gap gaya kepemimpinan yang bersumber dari penelitian terdahulu oleh Andriyana (2023); Arysandi dan Husniati (2022); Mayeni dan Badri (2023); Nurhanan dkk (2020); Harmen dan Siregar (2020); Sumiati dan Sumitra (2023); Weny dkk (2023) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerjanya. Namun terdapat pula hasil penelitian lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu hasil penelitian dari Sugiono dkk (2021) dan Efhendy dkk (2021).

Faktor kedua, yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Wailmi dan Tamam (2022) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Syahputra dkk (2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi timbul dalam diri pegawai melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila peran dari seorang pemimpin dalam memberikan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien apabila pegawai sebagai pengelola memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya sehingga tercipta kinerja yang baik (Novrita, 2021).

Fenomena variabel motivasi berdasarkan wawancara dengan sub koordinator perencanaan (2023), permasalahan motivasi yang terjadi pada pegawai di DPU Kabupaten Banyumas adalah kurang diperhatikannya kebutuhan pegawai pada saat pengerjaan proyek di lapangan yang menggunakan peralatan sendiri terlebih dengan adanya pengaruh cuaca dan kondisi lapangan yang tiba – tiba berubah dari perkiraan. Hal tersebut membuat pegawai pelaksana lapangan menurun motivasi untuk bekerja.

Riset gap variabel motivasi dari penelitian terdahulu oleh Hayati dkk (2023); Hotiana dan Febriansyah (2018); Saputra dan Setiadi (2023); Saroinsong dkk (2022); Naimah dan Nurhidayati (2023). Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerjanya. Namun ada pula penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Pramestya dkk, 2023).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Wijayanto dan Hermanto (2020) disiplin kerja merupakan salah satu unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang dalam mematuhi peraturan dan tata tertib yang ada diorganisasi. Menurut Agustini dan Dewi (2019) disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Kedisiplinan

pegawai dalam suatu organisasi memegang peranan penting disamping faktor-faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan berbedikasi tinggi untuk mengembangkan organisasi, karena sumber daya akan memberikan kemajuan dalam menentukan berhasil atau tidaknya rencana kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan upaya menciptakan iklim disiplin kerja yang baik, oleh karena itu sudah selayaknya para pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, sebab dengan menciptakan disiplin kerja tersebut diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan semakin baik (Syarkani, 2017).

Berdasarkan wawancara dengan sub koordinator perencanaan (2023), yang diperoleh gambaran bahwa kinerja DPU Kabupaten Banyumas, bahwa masih terdapat pegawai datang terlambat, masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, istirahat sebelum jamnya, dan pulang sebelum jam kerja.

Riset gap variabel disiplin kerja dilihat dari peneliti terdahulu dari Djalil dkk (2021); Harmen dan Siregar (2020); Rahayu dan Dahlia (2023); Rares dkk (2023); Wulandari dan Sari (2023). Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerjanya. Namun terdapat pula hasil penelitian lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu hasil penelitian dari Hasanudin dan Santiko (2023) dan Nurhidayati dkk (2023).

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Rizal (2019) lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan Manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Menurut Ayubi dan Ali (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang nyaman melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja dapat memberikan dampak positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2010) dalam Rahmawati (2018) yang mengemukakan bahwa adanya hubungan yang erat antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, di mana para pegawai menaruh perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerjanya baik dalam segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan sub perencanaan (2023), masih terdapat ruang kerja yang kurang nyaman karena jarak meja dengan pegawai lain terlalu berdekatan dan kurang dapat menjangkau kantin sehingga pegawai terlambat datang ke kantor setelah jam istirahat.

Riset gap variabel lingkungan kerja yang berasal dari penelitian terdahulu dari Kitta dkk (2023); Lizardy (2023); Nabawi (2019); Pakaya dkk (2023); Pratiwi dkk (2023). Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerjanya. Namun terdapat pula hasil peneliti lain mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu hasil dari Pradipta dan Suhermin (2020) dan Sabilalo dkk (2020).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhanan dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai” yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independennya. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja dari peneliti terdahulu oleh Pradipta dan Suhermin (2020) dengan mengambil variabel pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel tersebut berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasan peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja karena ini mengukur sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas**”

**B. Perumusan Masalah**

- 1) Apakah gaya kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPU Kabupaten Banyumas?
- 2) Apakah motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPU Kabupaten Banyumas?
- 3) Apakah disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPU Kabupaten Banyumas?
- 4) Apakah lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPU Kabupaten Banyumas?

**C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih berfokus pada tujuan penelitian, oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas, variabel (X1) gaya kepemimpinan, variabel (X2) motivasi, variabel (X3) disiplin kerja, Variabel (X4) Lingkungan Kerja, variabel (Y) Kinerja pegawai DPU Kabupaten Banyumas.
- 2) Responden adalah pegawai DPU Kabupaten Banyumas.
- 3) Jangka waktu penelitian yang dilakukan adalah Desember 2023 – April 2024

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPU Kabupaten Banyumas.
- 2) Untuk menganalisis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPU Kabupaten Banyumas.
- 3) Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap DPU Kabupaten Banyumas.
- 4) Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPU Kabupaten Banyumas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

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

###### **a. Bagi Pimpinan DPU Kabupaten Banyumas**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun dasar pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya yang menyangkut tentang gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di dalam hubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Pegawai DPU Kabupaten Banyumas

Hasil ini dapat dijadikan masukan bagi pegawai untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk menambah bahan bacaan di perpustakaan dan sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pelengkap referensi pada ilmu sumber daya manusia untuk para peneliti selanjutnya.

