

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompetitif, menuntut setiap organisasi dan instansi untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Faktor sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama di setiap organisasi. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan perubahan individu. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota instansi. Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun anggotanya pada pola tugas serta pengawasan yang menjadi penentu tercapainya tujuan sebuah instansi (Delvianti dkk, 2019).

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi organisasi dalam kurun waktu yang lama (Kharismasyah & Bagis, 2019). Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta inovatif diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja (Solihatun dkk, 2021). Sumber daya manusia secara umum mempunyai latar belakang ekonomi, sosial, motivasi dan budaya yang berbeda sehingga perilakunya dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Muliadi, 2018).

Kinerja pegawai dicirikan sebagai kapasitas pegawai untuk memainkan kemampuan tertentu. Kinerja pegawai sangat mendasar, sebab

dengan presentasi ini cenderung dilihat tingkat kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditujukan kepadanya (Sinambela, 2018). Delvianti dkk (2019), kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan Sinambela (2018) kinerja merupakan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kodim 0701 merupakan organisasi yang bergerak di bidang militer. Organisasi tersebut merupakan organisasi yang menangani pembinaan dan operasional kewilayahan TNI AD yang meliputi Kabupaten Banyumas dan dibawah kendali Korem 071/Wijayakusuma serta membawahi 11 koramil. Markas Kodim 0701 berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 24, Sawangan, Kedungwuluh, Kecamatan Purwokerto Barat, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53131.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Staf Teritorial Kodim 0701/Banyumas, Kodim 0701/Banyumas memiliki beberapa fenomena yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Kinerja dari pegawai masih dikatakan belum optimal dan ideal dikarenakan masih ditemui permasalahan seperti adanya anggota yang keluar pada saat jam-jam kerja tanpa keterangan, kurangnya manajemen dalam menjaga lingkungan kerja yang kondusif serta pola kerja yang monoton sehingga menimbulkan rasa malas dan bosan menyebabkan kinerja kerja menurun. Kehadiran seorang anggota TNI akan berpengaruh terhadap kinerja kerja, sehingga instansi perusahaan

tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan otoriter, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan otoriter memiliki kontrol mutlak atas anggota yang dibawahnya. Biasanya, kepemimpinan otoriter ini juga sangat membantu dalam menciptakan kedisiplinan kerja, karena pada model kepemimpinan otoriter biasanya bawahan akan patuh pada pimpinannya. Rivai (2020) kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut. Sedangkan Sutikno (2014) dalam Sari (2016) gaya kepemimpinan otoriter ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hal pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Effendi & Marsinah (2019), Kurniawan (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Ernawati dan Sopi (2020) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan otoriter, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang juga harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2021) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Namun,

terkadang pelanggaran terhadap disiplin kerja masih ditemui karena kurangnya ketegasan disiplin terhadap anggota. Sedangkan, Sinambela (2018) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widorekno dkk (2021) dan Iskandar dkk (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Endratno & Agnes (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja yang mana juga harus menjadi perhatian dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Menurut Delvianti dkk (2019) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para pegawai, maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan benar.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan

lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ningsih, 2018). Berdasarkan penelitian Sugiono, dkk (2021); Darmawan (2022) dan Rahmawani & Syahrial (2021) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karayawan. Namun terdapat perberbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dan Syafruddin, dkk (2021) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan dalam menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi adalah lingkungan kerja. Serdamayanti (2011) dalam Adha dkk (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai serta hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai sehingga mereka merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmadi (2020), Yuliantari & Prasasti (2020) dan Rahmawati, dkk (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Safira dan Rozak

(2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widorekno dkk (2021) dengan variabel Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk memperluas penelitian ini, peneliti menambahkan satu variabel independent yaitu Kepemimpinan otoriter oleh Purwanto dkk (2019) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional, transaksional dan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maksud dari penelitian ini adalah melakukan penelitian kembali variabel yang telah terbukti mengenai gaya kepemimpinan otoriter, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah terbukti pada penelitian terdahulu, khususnya pada KODIM 0701/Banyumas yang bertujuan untuk menguji variabel yang ada, apakah mampu menjawab permasalahan yang dihadapi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada KODIM 0701/Banyumas)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas dari pembatasan yang dimaksud, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dibatasi pada kajian kinerja pada pegawai KODIM 0701/Banyumas.
2. Variabel yang diteliti hanya dibatasi pada Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat, adapun Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan variabel bebas.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai dengan Juli 2023.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan otoriter, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.
- d. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan motivasi kinerja pegawai.
- e. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Sebagai peningkatan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
 - 2) Penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian untuk menambah literatur tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Pegawai KODIM 0701/Banyumas

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab untuk memberikan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan memperhatikan gaya kepemimpinan otoriter, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

2) Bagi Instansi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan.

3) Bagi akademik dan ilmu sumber daya manusia

Manfaat akademis yang diharapkan adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.