

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam merancang, mengatur, dan mengembangkan suatu organisasi agar dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuannya (Badrianto dkk., 2022). Tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa partisipasi aktif dari karyawan. Tentu saja pada kenyataannya mengelola dan mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidaklah mudah karena mempunyai pemikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda (Badrianto dkk., 2022).

Permasalahan sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan permasalahan lainnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika individu-individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat beroperasi secara efektif dan efisien maka perusahaan akan selalu beroperasi secara efektif. Dengan kata lain keberhasilan serta kelanjutan produktifitas perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dan bertahan dalam

segala situasi. Keberlanjutan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi, termasuk Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Kinerja pegawai yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Naik turunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh banyak faktor yang berbeda-beda. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi, memotivasi, dan membimbing pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Beberapa penelitian telah meneliti gaya dan perilaku kepemimpinan secara bersamaan, terutama dalam hal potensi pengaruhnya terhadap hasil kinerja. Pada dasarnya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut akan digunakan untuk membimbing sumber daya manusia agar menggunakan seluruh

kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (Badiran dkk., 2019)

Dalam islam, setiap orang adalah pemimpin. Hal ini sesuai dengan fungsi dan peran manusia di muka bumi sebagai Khalifah Allah, yang diberi amanah untuk selalu mengabdikan dan beribadah kepada-Nya sebagaimana tercantum dalam Q.S Al-Baqarah: 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Dari penjelasan ayat Al-Quran tersebut, kepemimpinan menurut Al-Quran bukan hanya sekedar kontrak sosial antara pemimpin dengan bawahannya, namun juga merupakan perjanjian antara dirinya dengan Allah SWT. karena kepemimpinan memunculkan kekuasaan dan wewenang dengan tujuan semata-mata untuk menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi pelaksanaan tanggung jawab untuk melayani bawahannya. Semakin besar kekuasaan seseorang, semakin besar pula pengabdianya kepada bawahannya.

Bukan sebaliknya, memanfaatkannya sebagai kesempatan untuk memperkaya diri sendiri, bertindak tidak adil dan sewenang-wenang.

Menurut Mulyadi (2015) Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi Karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik akan mengetahui bagaimana membangkitkan optimisme dan pengetahuannya agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan bersama, artinya setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik karena setiap Karyawan akan memperhatikan pemimpinnya. Gaya kepemimpinan yang baik adalah tujuan utamanya berfokus pada perkembangan dan kesejahteraan karyawan, saling bertukar pikiran dalam pengambilan keputusan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan dapat meningkat karena telah diberi motivasi dan diberi kepercayaan sepenuhnya oleh pemimpin. Oleh karena itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi bergantung pada kepemimpinan (Ritonga dan Tarigan, 2015). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Putra, B. A., dan Pasaribu, V. L. D (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti”, yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja karyawan baik fisik ataupun lingkungan non fisik berpotensi pada baik buruknya kinerja serta efektivitas sebuah organisasi (Hermawan, 2021). Lingkungan Kerja menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di tempat kerja para pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugasnya. Ini termasuk suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan cukupnya perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Dari definisi beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada ruang lingkup karyawan dengan kata lain sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang produktifitas karyawan.

Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh dinas perhubungan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan dan imbasnya dapat menurunkan produktifitas pelayanan terhadap masyarakat. Hal tersebut menjadi Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja di Dinas Perhubungan yang dimana fasilitas seperti pendingin ruangan (*air conditioner* dan kipas angin) belum tersedia. Meskipun ada beberapa divisi yang menyediakan fasilitas tersebut. Pada bidang perparkiran contohnya sebagai layanan distribusi parkir serta perizinan bagi juru parkir, fasilitas yang dimaksud tersebut belum memadai. karyawan sering merasa kepanasan yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja sebagai pelayanan terhadap masyarakat

khususnya bagi juru parkir. Padahal sebagai divisi yang berkontak langsung dengan masyarakat, fasilitas tersebut harus ada demi kepentingan masyarakat itu juga.

Kondisi ini menimbulkan permasalahan terhadap pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Padahal dengan adanya fasilitas yang memadai dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat meningkat karena ketersediaan fasilitas tersebut.

Lingkungan kerja juga dapat menciptakan hubungan kerja yang terbatas di antara orang-orang di sekitarnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk menjamin terciptanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan membuat karyawan betah berada di dalam ruangan dan merasa senang dan antusias di dalam ruangan, sekaligus memiliki sikap yang positif untuk menyelesaikan setiap tugasnya. Lingkungan kerja yang dinilai kurang baik, yaitu tidak adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja dengan manajer dapat merugikan semangat kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja, seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, ramah dan fasilitas yang baik dalam tempat kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal tersebut di buktikan dengan penelitian sebelumnya Mamesah dkk., (2022) dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado" yang menyatakan

bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, pelatihan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan sering kali dianggap sebagai aktivitas karyawan yang paling umum dan terlihat. Pelatihan yang baik juga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan ini akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Sinambela (2016) pelatihan adalah tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan.

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu agar karyawan menjadi lebih berkualitas dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Memiliki program pelatihan profesional akan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya. Selain itu, pelatihan juga bermanfaat dalam meningkatkan kualitas, ketrampilan, kemampuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kurangnya pelatihan yang relevan atau kurangnya akses karyawan

terhadap pelatihan yang diperlukan dapat menjadi kendala. Hal ini dapat berdampak pada kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam penelitian Cahyani dkk., (2021) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta" menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, meskipun pentingnya faktor-faktor tersebut, belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka rumusan masalah yang didapatkan ialah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan Berdasarkan latar belakang, Rumusan Masalah serta tujuan dari penelitian tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Secara Teroteris
  - a. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat informasi bagi peneliti selanjutnya.
  - b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan serta pertimbangan bagi peneliti selanjutnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara Praktis
  - a. Bagi Mahasiswa

Memberikan pengetahuan terhadap mahasiswa tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi Instansi

Penelitian diharapkan memberikan kegunaan praktis berupa informasi, bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi instansi untuk memperbaiki kondisi kinerja karyawan.