

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menuju keberhasilan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan manusia. Oleh sebab itu, perusahaan wajib mampu membuat sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Dalam membuat SDM yang solid, aset manusia yang besar diperlukan dalam suatu organisasi atau asosiasi, dipengelolaannya pula harus dimungkinkan melalui penilaian kinerja pegawai atau performance appraisal.

Dalam suatu organisasi pengelolaan sumber daya manusia merupakan modal bagi majunya suatu instansi. Oleh sebab itu, majunya sebuah perusahaan atau instansi pasti menghendaki dari suatu proses dan serta pula mengoptimalkan supaya segala sesuatunya berjalan dengan efektif dan juga efisien, dalam hal untuk meningkatkan kinerja suatu organisasinya kinerja daripada karyawan tersebut pun harus selalu diminta bekerja untuk secara penuh buat menunjang serta juga menaikkan kinerja organisasinya.

Gaya kepemimpinan efektif dibutuhkan pemimpin untuk bisa meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat sebagai pedoman yang baik dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada didalam maupun diluar lingkungan pegawai yang bisa mendukung para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Perlu disadari bahwa imbas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat berhubungan pada proses pencapaian tujuan perusahaan, pegawai dapat bekerja secara produktif atau tidak tergantung dari kondisi fisik pekerjaan, bagaimana rekan kerjanya dan perubahan yang mungkin dapat timbul pada tempat bekerja.

Selain memperhatikan lingkungan kerja, pihak manajemen pula perlu memperhatikan pemberian kompensasi atas pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan seorang pegawai. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang memiliki peranan yang sangat penting pada suatu organisasi maupun perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan non finansial kepada pegawai dimaksudkan menjadi upaya untuk menaikkann kualitas hidup pegawai. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena kompensasi merupakan cerminan atau ukuran dari nilai pekerjaan itu sendiri.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Kantor Camat Ujung Batu adalah yang memiliki salah satu tugas dan fungsi pembinaan, penyuluhan, pengaturan, dan pelayanan publik. Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara terletak di Desa Ujung Batu yang memiliki 13 desa. Jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Ujung Batu sebanyak 30 orang pegawai. Sebagai pelayanan publik, para pegawai Kantor Camat Ujung Batu memberikan pelayanan masyarakat yang baik, dimulai dari rasa puas pegawai itu sendiri terhadap pekerjaanya.

Berdasarkan hasil dari observasi yang penulis lakukan pada Kantor Camat Ujung Batu, bahwa Kantor Camat Ujung Batu memiliki iklim organisasi yang mengikuti pemimpin menjabat dan regulasi pemerintahan. Pimpinan di Kantor Camat Ujung batu tersebut sering melakukan penelitian kepada bawahannya yang diberikan tugas dalam bekerja. Akan tetapi pimpinan di Kantor Camat Ujung Batu ini sering memberikan rasa kecurigaan kepada bawahannya sehingga dengan hal ini bawahan tidak adanya inisiatif-inisiatif, kreativitas, kesalahan-kesalahan dalam bekerja, pimpinan juga sering memberikan tekanan-tekanan kepada bawahan sehingga bawahan merasa ketakutan lalu berdampak kepada tidak fokusnya pegawai dalam melakukan pekerjaan dan pimpinan di Kantor Camat Ujung Batu sering menyuruh pegawainya untuk tidak datang terlambat masuk bekerja, akan tetapi pimpinan tersebut juga datang terlambat masuk kerja.

Fenomena Kantor Camat Ujung Batu juga memiliki lingkungan kerja pegawai yang tidak begitu nyaman. Hal ini dikarenakan pemindahan Kantor yang sebelumnya berada di lokasi Simangambat menyebabkan pengaturan lokasi kerja yang berantakan. Permasalahan selanjutnya berkaitan dengan lingkungan kerja Kantor Camat Ujung Batu, dimana permasalahan pada lingkungan kerja yang berhubungan terhadap ruang gerak, dan kebisingan. Kurang penataan tempat kerja karyawan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan karyawan lainnya membuat para karyawan tidak konsen dalam bekerja.

Fenomena Kantor Camat Ujung Batu juga ditemukan permasalahan mengenai kompensasi. Diduga kompensasi yang diterima pegawai belum optimal.

Seperti gaji yang diterima belum sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Pemberian kompensasi dipengaruhi oleh tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja. Gaji yang diterima pegawai masih dikeluhkan mulai dari permasalahan lebih besar pengeluaran daripada gaji yang didapat karena mempunyai tanggungan yang besar. Pemberian kompensasi juga sering tidak tepat waktu.

Fenomena lainnya di Kantor Camat Ujung Batu yaitu adanya pegawai yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pegawai Kantor Camat Ujung Batu kurang disiplin seperti adanya suka datang terlambat seperti masuk jam 08.00 pegawainya banyak yang datang pada jam 08.30, selain itu terlihat jelas juga bahwa setiap bulannya masih ada saja pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan absensi. Kondisi ini jelas menghambat pelayanan administrasi umum di Kantor Camat Ujung Batu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara”**

## **B. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi untuk melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Apakah Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. Apakah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Dan Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Dan Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.

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

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk melihat dan memahami dan juga membandingkan antar teori-teori dan literatur yang penulis dapatkan dibangku perkuliahan dengan fenomena yang ada dilapangan. Dengan demikian akan menambah pemahaman penulis.

2. Bagi Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai dasar untuk memberikan masukan atau sasaran dan juga sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen SDM guna lebih mengembangkan Gaya Kepemimpinan yang baik serta memperhatikan faktor faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.

3. Bagi Almamater

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pemahaman penelitian mahasiswa dilingkungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan dan Universitas Labuhanbatu yang diharapkan menjadi bahan referensi penelitian dimasa yang akan datang.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pemahaman dan memperluas pengetahuan mengenai SDM, dan juga menjadi bahan referensi dan dapat memberi kontribusi yang positif bagi penelitian selanjutnya