

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini kondisi sekolah-sekolah mengalami penurunan kinerja pegawai, hal itu disebabkan oleh ketidak berhasilan sekolah dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kehandalan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang paling penting dan harus diperhatikan dengan baik. Dengan keunggulan kompetitif sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, sekolah dapat mencapai tujuan dan bersaing. Dengan demikian, sekolah memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang memberdayakan *empowering leadership*, menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan pegawai pegawai. Sementara itu, *empowering leadership* memiliki dampak dalam memberikan otonomi kepada pegawai untuk mengambil keputusan dan berkontribusi secara aktif.

Menurut Anoraga & Prasetyo, (2015) mengatakan disiplin kerja merupakan proses dimana karyawan dilatih supaya karyawan bisa menyatukan hati dan pikirannya untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan bisa mentaati segala aturan atau tata tertib yang ada. Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan untuk mengatur waktu, fokus, dan tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas akademik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif dan dapat

mengelola waktu mereka dengan baik, sehingga mampu mencapai hasil belajar yang lebih baik.

Pada dasarnya sekolah sangat perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja di sekolah yang dimilikinya, karena lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai pada sekolah. Juga sebaliknya lingkungan sekolah yang buruk akan membuat pegawai terhambat dalam pekerjaan dan aktivitasnya. Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi pegawai yang melakukan pekerjaan di dalam sekolahannya. Kontrasnya lingkungan kerja di setiap organisasi dapat membuat ketidaknyamanan bagi pegawai dalam menyelesaikan kewajibannya, dapat membuat pegawai tidak bekerja dengan efisien. Menurut Danang Sunyoto, (2015) salah satu faktor terpenting dalam kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan.

Empowering leadership terdiri dari kombinasi pemberian tanggung jawab kepada tim, mendorong tim untuk menggunakan tanggung jawab ini, dan menyampaikan rasa percaya pada tim. Menurut Stewart didalam Salas, (2020) menunjukkan bahwa *empowering leadership* berhubungan positif dengan kinerja tim, bahkan ketika ada variabilitas substansial dalam ukuran efek yang menunjukkan hal itu penting untuk mempertimbangkan moderator dari pengaruh pemberdayaan kepemimpinan. Tidaklah mengejutkan untuk melihat bukti dari kedua kepemimpinan yang memberdayakan dan sifat kontingen dari efektivitas. *Empowering leadership* di SMK 1 Negeri Purworejo mencakup peran kepala sekolah dan para pegawai sebagai pemimpin. Gaya kepemimpinan yang memberdayakan akan memberikan kepercayaan, motivasi dan tanggung jawab kepada pegawai dalam mengembangkan potensi akademik mereka. Kepemimpinan semacam ini dapat memotivasi pegawai untuk aktif

berpartisipasi dalam proses pembelajaran dan mengambil inisiatif dalam mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi.

SMK 1 Negeri Purworejo telah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun masih ada beberapa hambatan yang dihadapi pegawai yaitu masih belum bisa berkomunikasi baik dengan pegawai lain, masih ada pegawai yang hanya absen lalu pergi tanpa izin, pegawai yang kurang interaktif dengan pegawai lainnya dan pulang sebelum waktunya habis untuk pulang. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karena masalah yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Dengan demikian, untuk meningkatkan produktivitas pegawai, diperlukan lingkungan kerja yang dapat mendorong dan meningkatkan produktivitas pegawai. Namun belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

Terdapat beberapa gap atau permasalahan dalam penelitian Ferawati, (2017) lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun ada Sebuah penelitian Bahri, (2019) terkait lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini, setiap organisasi serta perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai langkah akan diambil untuk meningkatkan efisiensi pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami sejauh mana disiplin kerja, lingkungan kerja dan empowering leadership berpengaruh terhadap pegawai di SMK Negeri Purworejo. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja?

- c. Apakah *Empowering leadership* berpengaruh terhadap Disiplin kerja?
- d. Apakah *Empowering leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- e. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- f. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Mediasi?
- g. Apakah *Empowering leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Mediasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan :

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Empowering leadership* terhadap Disiplin Kerja.
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Empowering leadership* terhadap Lingkungan Kerja.
- e. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- f. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Mediasi.
- g. Untuk mengetahui apakah *Empowering leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Mediasi

(1) Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti keterlibatan disiplin kerja, lingkungan kerja dan *empowering leadership* terhadap kinerja pegawai.

(2) Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan Penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi pertimbangan oleh pimpinan organisasi dan pimpinan bagian sumber daya manusia dalam mengembangkan lagi strategi untuk mencapai tujuan, khususnya dalam disiplin kerja, lingkungan kerja dan *empowering leadership* terhadap kinerja pegawai.