

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang memerlukan daya kembang yang tinggi dalam mengelola suatu organisasi yang tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam daya kembang manusia menuju perubahan, karena didalamnya terdapat pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu atau organisasi. Penggunaan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan individu maupun organisasi yang menyebabkan pemahaman tentang potensi dari seorang individu agar dapat dimaksimalkan.

Suatu organisasi memerlukan adanya suatu kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Dan peran manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kompetensi para pegawai terhadap organisasi dalam tujuan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal yang bisa diberikan dari pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, kreatif dan profesional. Suparyadi dalam (Mendrofa et al., 2023). menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi”.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut (Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, optimalisasi kinerja organisasi bermuara pada kualitas kerja pegawai maka upaya harus dilakukan seجا dini, mulai dari awal perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja. Kinerja pegawai dapat dinilai

dengan baik jika penerapannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan organisasi, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan adalah faktor kompetensi. Menurut (Ruky, 2012) kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda .

Menurut Komariyah (Tjahyani Setia, 2020), Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Sedangkan pengertian Kompetensi dalam surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 November 2003 ditentukan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas. Dengan harapan kompetensi ini bisa meningkatkan kinerja para pegawai sesuai dengan kemampuan dan karakteristik individu yang dimaksimalkan dengan tugas dan tujuan yang diharapkan dalam organisasi. Dalam prakteknya tidak hanya kompetensi yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai, adapula faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja.

Menurut Arianto (Wahyudi, 2019), menjelaskan disiplin merupakan tindakan terukur mencapai tujuan, dengan menjamin setiap kewajiban dijalankan dengan sebenar-benarnya. Disiplin juga diartikan sebagai cara kerja, yang artinya disiplin merupakan sebuah sistem pengendalian dimana perilaku kerja dihadirkan, agar

tercipta efektifitas dalam bekerja. Dengan terbentuknya keefektifan kerja maka mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan balasannya organisasi akan memberikan apa yang diharapkan oleh pegawai. Sedangkan menurut Harlie (Wahyudi, 2019) menjelaskan, disiplin dinilai sebagai jaminan akan pelaksanaan kerja yang bermutu.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin menggambarkan kepastian/kejelasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, bahkan pegawai menjadi percaya diri tentang apa yang mereka lakukan, dan apa yang mereka tuju. Disiplin juga menjadi fasilitas non fisik bagi pegawai, untuk menetapkan diri agar tetap sesuai dengan apa yang mereka kerjakan berdasarkan pada tugas yang mereka tanggung, sehingga terhindar dari berbagai resiko maupun kesalahan yang dapat merugikan perusahaan atau diri sendiri. Maka dari itu, dalam rangka peningkatan disiplin kerja pada pegawai, organisasi perlu menerapkan beberapa aturan mengenai kedisiplinan dalam bekerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis seperti memberikan sanksi atau hukuman pada karyawan yang tidak menaati peraturan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja, para pegawai dianggap akan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai dalam menjalankan tugas akan maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Untuk pencapaian tujuan sebuah organisasi, juga perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang suatu pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (Feel et al., 2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang proporsional

dapat mempengaruhi kegiatan bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik dan lengkap fasilitas pada lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai.

DPPKBP3A (Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak) merupakan salah satu organisasi yang bergerak pada bidang pengendalian penduduk yang dimana sebagian besar programnya memberikan pelayanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Dimana pada DPPKBP3A ini, kinerja pegawai dirasa belum cukup optimal, hal ini dikarenakan adanya beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor, tidak mengikuti apel pagi, saat jam kerja banyak yang bersantai, dan meninggalkan kantor dengan pekerjaan yang belum sepenuhnya diselesaikan tanpa memberikan keterangan yang jelas. Fenomena yang terjadi ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja.

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Pegawai DPPKB3A Kabupaten Kuningan Tahun 2020 - 2022

Unsur Penilaian	Kriteria	2020		2021		2022	
		f	%	F	%	f	%
1. Sasaran kerja: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya	Sangat Baik	10	14,08	11	16,41	7	11,66
	Baik	45	63,38	40	59,70	43	64,17
2. Perilaku kerja: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan	Cukup	16	22,54	16	23,89	17	25,37
	Kurang	-	-	-	-	-	-
Total		71	100	67	100	67	100

Sumber: DPPKBP3A Kabupaten Kuningan.

Dengan keterangan sebagai berikut:

F : Jumlah pegawai yang memenuhi kriteria.

% : Persentase jumlah pegawai yang memenuhi kriteria.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa pencapaian penilaian kinerja pegawai DPPKBP3A Kuningan tahun 2020-2022 sebagian besar menunjukkan penilaian kinerja yang baik. Namun data tersebut memperlihatkan penurunan yang terjadi pada setiap tahunnya. Pada periode tahun 2021-2022 terjadi penurunan presentase pegawai yang memperoleh kategori baik sebesar 3,68%. Sedangkan pada tahun 2021-2022 pada kategori sangat baik mengalami penurunan sebesar 5,97%.

Berdasarkan fenomena diatas, organisasi harus mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja pada pegawai, hal ini didasari karena kurangnya kompetensi yang dimiliki antar individu yang mendapat mendukung keefektifan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan keinginan perusahaan dalam memberikan sanksi jika terdapat beberapa pelanggaran pada kedisiplinan saat bekerja. Selain itu faktor penunjang keberlangsungan saat melakukan pekerjaan juga perlu dibenahi terkait dengan lingkungan kerja yang dianggap masih cukup kurang proporsional bagi sebagian pegawai.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mendrofa et al., 2023) yang menyatakan bahwa dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel kompetensi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2019) Pada penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satu dari mereka tidak memiliki motivasi dan aturan disiplin. Adapula penelitian yang dilakukan oleh (Suarniti & Bagia, n.d.) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Hasrudy, 2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wakdomi et al., 2022) bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan riset gap dan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut serta membahas masalah tersebut dan menuangkannya dalam penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Penelitian pada DPPKBP3A Kabupaten Kuningan)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi, terhadap Kinerja pada Pegawai DPPKBP3A?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai DPPKBP3A?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai DPPKBP3A?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai DPPKBP3A?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas, maka penulis menetapkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada Pegawai DPPKBP3A.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai DPPKBP3A.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai DPPKBP3A.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai DPPKBP3A.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai kegunaan penelitian yang dibagi menjadi dua bagian yaitu kegunaan secara akademis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan konsep-konsep Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Mendorong peneliti lainnya untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap Kinerja Pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi DPPKBP3A: Dari hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi penurunan kinerja bagi pegawai.