

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya adanya sumber daya manusia dimasa kini, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh badan organisasi adalah meningkatkan kualitas SDM. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen organisasi yang fokus pada sumber daya manusianya. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga pegawai yang baik

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kinerjanya pun meningkat.

Upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusi seseorang kepada pemerintahannya dengan cara bertanggung jawab secara etika dan social merupakan cara meningkatkan SDM. Semakin bertambahnya segala kegiatan pemerintahan dan semakin tingginya perkembangan teknologi, menyebabkan banyaknya kegiatan yang harus dilakukan beserta permasalahan yang pemerintah harus hadapi, terutama di dalam mencapai tujuannya.

Organisasi yang mengatur tentang kepegawaian di kabupaten Magelang adalah BKPPD (Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah)

Kabupaten Magelang. Berdasarkan Peraturan Bupati Magelang nomor 63 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah. BKPPD Magelang berperan sebagai media urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan yang diberikan kepada Daerah terutama daerah Magelang. Kantor BKPPD Kabupaten Magelang yaitu badan pemerintah dalam segi pelayanan kepegawaian dalam kedinasan khususnya di kabupaten Magelang. Salah satu cara untuk menambah kualitas kinerja pegawai terkait dengan tingkat kedisiplinan yang masih kurang efektif dimana terdapat pegawai yang datang terlambat pada saat masuk kerja, izin urusan pribadi pada saat jam kerja, mengobrol pada saat masih jam kerja, tidur saat berjalannya rapat, dan pulang lebih awal sebelum jam pulang. Hal ini juga terjadi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Magelang yang dimana dapat dilihat dari tingkat absensi selama Juli-September 2020, sekitar 30 kali pegawai tidak masuk dikarenakan alasan sakit, 25 kali pegawai izin dan 19 kali pegawai mengambil cuti hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja masih relatif tinggi khususnya dengan alasan sakit.

Faktor lingkungan kerja pun menjadi masalah kinerja pegawai yang perlu diperhatikan. Masih banyaknya lingkungan kerja termasuk dalam hal gedung yang kurang memadai, fasilitas yang kurang lengkap, dinding yang sudah tua, ruangan yang sempit, dan penerangan yang kurang nyaman untuk bekerja. Hal ini terjadi pada lingkungan kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan

Pelatihan Kabupaten Magelang yang dimana dapat dilihat dari hasil wawancara dengan bagian TU yang mengatakan bahwa lingkungan kerja BKPPD ini belum efektif karena gedung atau kantor BKPPD ini sangat sempit ruangnya, dan hanya memiliki 1 lantai, karenanya ini menjadikan kantor BKPPD ini harus bisa memberikan sekat-sekat agar ruangan tiap bagian dapat terbagi rata, bangunan tua sehingga masih banyak menggunakan kayu pada sekat disetiap ruangnya, penerangan pun tidak terlalu terang dan ditambah lagi akses masuk dan mencari gedung ini sangat sulit karena berada di dalam lingkungan gedung pemerintahan kabupaten Magelang serta terletak di bagian belakang kantor DPRD kabupaten Magelang. Tidak hanya permasalahan lingkungan kerja saja, pelatihan juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dimana kurangnya pelatihan maka skill pegawai pun tidak akan berkembang. Hal ini juga terlihat pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Magelang yang dimana dari hasil wawancara juga dikatakan bahwa pelatihan terhadap pegawai BKPPD Magelang masih belum efektif dan belum merata sesuai dengan kemampuan dan keahlian di masing-masing bidangnya, ini dibuktikan masih banyaknya pegawai yang kurang mengerti mengenai digital yang padahal ini sangat penting untuk menunjang kegiatan maupun pekerjaan pegawai tersebut, pelatihan yang diberikan oleh pemerintah kabupaten Magelang juga masih minim dan tidak semua pegawai disiplin mengikuti pelatihan yang sudah diberikan oleh pemerintah. Hal ini dibuktikan dari 39 pegawai BKPPD

Magelang, hanya 24 pegawai saja yang disiplin mengikuti pelatihan yang diberikan pemerintah.

Agar tercapainya tujuan, organisasi juga harus memperhatikan pegawai yang dapat memberikan motivasi kerja sehingga memberikan efek dimana pegawai lebih giat dalam bekerja serta terciptanya kualitas kinerja yang lebih baik lagi, sehingga pegawai akan memberikan kontribusi bagi organisasi. Organisasi juga harus memperhatikan faktor yang bisa menambah kedisiplinan kerja pegawai melalui lingkungan kerja serta pelatihan kerja yang bisa menambah semangat kerja pegawai sekaligus menciptakan sikap kerja yang profesional dan bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau instansi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2013: 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan. Hal ini didasarkan pada hasil observasi awal melalui wawancara langsung dengan kepala bagian TU BKPPD Kabupaten Magelang menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut penting untuk dikaji lebih lanjut guna mengetahui dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan dapat optimal jika kondisi lingkungan bekerjanya tidaklah menyenangkan. Longman (2003) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “seluruh situasi, even, manusia, dsb yang memengaruhi cara orang hidup atau bekerja (dalam Taiwo, 2010, p. 301). Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001, p.12). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat berkerja.

Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti tempat kerja dan tempat fasilitas umum di kantor yang bersih, rapi, tenang dan nyaman akan mendukung karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya dan akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu lingkungan kerja

psikologis yang baik seperti adanya kesempatan bagi karyawan untuk ikut mengambil keputusan, lalu memberikan karyawan penghargaan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan sehingga karyawan dapat berusaha memberi kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Tidak hanya lingkungan kerja, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam

melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Menurut Harlie (2010) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: (1) selalu hadir tepat waktu (2) selalu mengutamakan presentase kehadiran (3) selalu mentaati ketentuan jam kerja (4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif (5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya (6) memiliki semangat kerja yang tinggi (7) memiliki sikap yang baik (8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan yaitu orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013). Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang dengan tepat dan benar (Indrayani, 2012). Tujuan diselenggarakannya pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar nantinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja pada perusahaan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Sinambela (2016) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga

meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja yang berimbas kepada kinerja.

Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Patricia M. Sahanggamu dan Silvia Mandey, 2014). Namun demikian penelitian yang dilakukan Leatemia (2018) menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Untuk menghadapi masalah tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang wajib meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti *skill, knowledge, dan ability* dengan melalui pendidikan dan pelatihan pegawainya. Dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang kurang efektif dalam memberikan pelatihan terhadap pegawainya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan namun terdapat perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, dapat dilihat dari *research gap* sebagai berikut:

Tabel 1.1
Research Gap

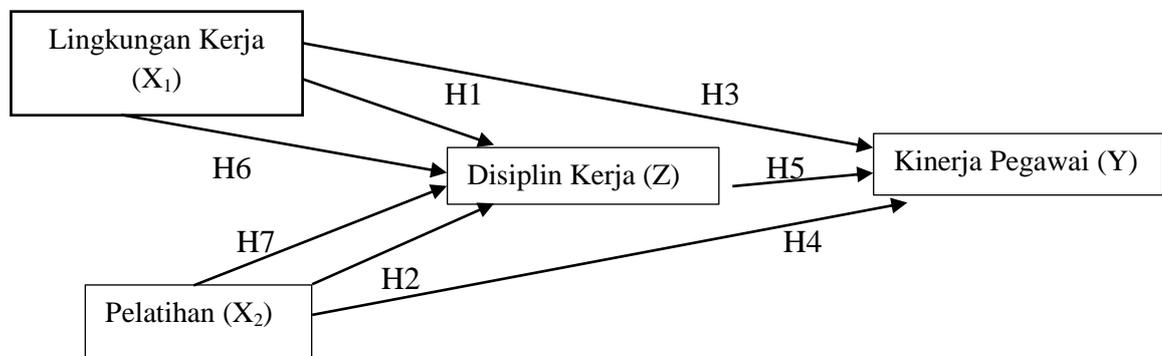
Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Kesenjangan Penelitian
Gita Dea, dkk (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh

	(Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga	terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara berasama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Afriandika Brilliant Dianta (2020)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (PERSERO) ULTG Palembang	Secara simultan Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja. Adapun dilihat dari pengaruh secara parsial atau individu, variabel Karakteristik individu memberikan pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja.
Nita Nur Mazidah (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)	Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap disiplin kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja, kemudian terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan ditemukan pula

Rizki Indah Kartikasari (2017)	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap)	bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Ferry Moulana, dkk (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening/variabel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Yant Akhlish F (2019)	Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Kusuma Kencana Wedding Organizer Yogyakarta)	Pengaruh positif signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja, kemudian terdapat pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan pada tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat gap penelitian yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu lingkungan kerja dan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa gap penelitian tersebut perlu dikaji lebih lanjut.

Untuk mendapatkan hasil terkait dengan variabel lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai maka peneliti membuat kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian dan kerangka pikir pada gambar 1.1 di atas, maka dengan demikian dalam penelitian ini penulis mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang?
4. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang?
7. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Terujinya secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sehingga diharapkan dapat mendukung hasil penelitian sebelumnya dan sebagai pembuktian teori yang ada.
- b. Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat bagi pihak manajemen guna memberikan informasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang, Referensi dan masukan dalam penyusunan atau menentukan kebijakan

mengenai manajemen sumber daya manusia teruta hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi, beban kerja dan kinerja pegawai serta dapat menambah wawasan dan masukan pegawai untuk bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang.

1.5 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pegawai dibatasi pada pegawai tetap.
2. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh masing-masing pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang.

1.6 Kerangka Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan skripsi ini, maka peneliti akan memaparkan secara sistematis ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjabarkan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjabarkan tentang penjelasan dan uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini yaitu terdiri dari landasan teori, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan bagian yang menjabarkan tentang metode penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan pengukuran variabel serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini menjabarkan tentang hasil analisis data penelitian berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah di buat berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini menjabarkan tentang kesimpulan penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya.