

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia bergerak dalam pengendalian sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan atau organisasi, posisi yang strategis dalam perusahaan atau organisasi, yang artinya bahwa unsur manusia memegang peran yang penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Hal itulah eksistensi sumber daya manusia dalam perusahaan sangat kuat. Sebab manusia selalu berperan aktif serta dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sendiri menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan. Dalam era globalisasi persaingan kerja yang semakin ketat membuat para pegawai semakin giat dalam melakukan pekerjaan, dengan begitu para pegawai mampu untuk mendapatkan sebuah apresiasi dalam menunjang sebuah karir.

Keberhasilan dalam organisasi atau perusahaan tidak tergantung oleh teknologi melainkan sumber daya manusia yang sangat berperan aktif yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan banyak sekali pendukung sumber daya manusia yang potensial baik dalam segi pemimpin maupun pegawai dapat memberikan sebuah kontribusi yang positif dan melakukan tugas dengan baik untuk

mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki, oleh sebab itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Menurut Widodo (2015) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia akan meningkatkan potensi kualitas sumber daya manusia karna kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi organisasi yaitu dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan potensi sumber daya manusia dengan baik dan sesuai target perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat berdampak kepada kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Kusjainah dan Listyorini (2015) berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasi, dan faktor psikologi. Faktor individual ialah karakteristik atau jati diri yang sudah ada pada diri manusia, seperti kemampuan, tingkat pendidikan, dan komitmen. Faktor organisasi merupakan faktor yang melekat pada organisasi seperti budaya yang dimiliki suatu organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan pengorganisasian. Dan faktor psikologis ialah faktor yang bersifat psikologis, seperti kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, memotivasi, dan disiplin dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Lestary dan Harmon, 2017)

Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang

diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Handayani, 2015). Menurut Utami dan Hartanto (2019) menyatakan bahwa, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2015). Yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain keamanan, pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara dan musik. Dengan lingkungan kerja yang memenuhi syarat sebagai mana tersebut diatas dapat membuat pegawai merasa nyaman, betah bekerja, gairah dan senang.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Josephine dan Harjanti, 2017; Budiman dan Katini, 2015). Namun demikian penelitian yang dilakukan Setyani (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Selain lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Muslimah, 2016).

Kompetensi menurut Mulyadi (2013) mengatakan bahwa kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. Menurut Boulter *et al*, (2013) level kompetensi adalah sebagai berikut *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin.

Adanya pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Hermawari 2017 dan Anwar 2021). Namun demikian penelitian yang dilakukan Tsani (2013) menjelaskan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Perlu adanya sebuah kesadaran untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat bekerja optimal, kompetensi menurut Ilham dan Ariyanto (2015) motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan. Adanya faktor lain yang menjadi

pengaruh kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Selain lingkungan kerja dan kompetensi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Elianti, 2020).

Rumondor (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai proses kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban. Kondisi seperti ini bisa tercipta dengan kesadaran para pegawai ataupun dari pelatihan-pelatihan dan pengembangan yang dibentuk oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap sebuah tugas yang di amanahkan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula perkembangan untuk menuju tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sutrisno (2014) disiplin kerja ialah alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai bentuk upaya untuk meingkatkan kesadaran dalam pribadi setiap karyawan untuk ketersediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan susunan kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kinerja pegawai dapat dimaksimalkan dalam hal sumber daya manusia, baik untuk perusahaan maupun organisasi, hal tersebut juga berlaku sebaliknya. Indikator disiplin kerja menurut Syafrina (2017) yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Disiplin adalah cara untuk membentuk karakter seorang anak dan mendidik anak untuk berlatih kontrol diri dan terikat kepada perilaku bisa di terima masyarakat (Papalia, 2014). Rumondor (2013) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang

menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Kondisi tersebut bisa tercipta dengan kesadaran dari pegawai ataupun dari pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh organisasi. Disiplin kerja pada pegawai perlu diperhatikan karena tanpa adanya dorongan dari disiplin kerja yang baik akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin yang dimiliki pegawai, maka prestasi kerja pegawai dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan akan semakin tinggi sehingga kinerja pegawai dapat maksimal dan hal tersebut berdampak baik bagi organisasi, hal tersebut juga berlaku sebaliknya. Indikator disiplin kerja menurut Syafrina (2017) yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hokum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Penjelasan diatas menguatkan peneliti Katiandagho dkk (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Wilayah sulutenggo Area Manado. Dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan perusahaan. Pegawai dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan.

Apabila kinerja para pegawai dapat tercapai dengan baik maka akan mendukung tercapainya kinerja yang sangat efektif dan memaksimalkan pelaksanaan kegiatan di Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta akan berlangsung secara tepat sesuai sasaran yang dituju. Namun pada kenyaaantanya bahwa di Dinas Sosial Kabupaten

Sleman. Kompetensi serta disiplin bekerja masih kurang efektif, hal ini dibuktikan dengan pernyataan kepala sub bagian kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Sleman Ibu Iriana menyatakan bahwa penempatan pegawai serta jabatan yang masih belum tepat dan mengenai bagaimana para pegawai mencakup pekerjaannya dengan mengoptimalkan kedisiplinan dalam bekerja.

Selain itu para pegawai kurangnya kesadaran dan rasa tanggungjawab terhadap pegawai lainnya yang seringkali menjadi salah satu menghambat kinerja, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal, untuk saat ini ternyata masih banyak para pegawai yang menduduki jabatan yang belum sesuai dengan pendidikan serta faktor yang dimiliki pegawai. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibatasi pada lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Hal ini berdasarkan pada hasil observasi awal melalui wawancara secara langsung dengan Ibu Iriana. Sebagai sub bagian umum kepegawaian di Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta. Faktor tersebut akan dikaji lebih lanjut guna mengetahui dampak terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini akan diimplementasikan pada objek penelitian ialah. Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Dinas sosial telah mengalami perubahan beberapa kali perubahan seiring dengan perubahan dan tuntutan kedudukan yang sangat dinamis untuk diselenggarakan, Dinas Sosial dibentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten sleman nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten sleman. Sedangkan kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah diatur dengan peraturan Bupati nomor 87 tahun 2016. Alamat

kantor Dinas Sosial yang berlokasi jalan parasamya Beran Tridadi sleman Dearah Istimewah Yogyakarta 55511. Dinas Sosial memberlakukan jam kerja padasenin s.d kamis: 07.30 – 15.30 WIB. Jumat: 07.30 – 14.30 WIB. Terkhusus bagi pelayanan orang terlantar 24 jam pelayanan. Visi misi sesuai dengan rancangan perda RPJMD kabupaten sleman” *terwujudnya masyarakat sleman yang cerdas, sejahtera, berdaya saing, menghargai perbedaan, dan memiliki jiwa gotong royong*”

Berdasarkan dari pemaparan sebelumnya bahwa terdapat masih banyak yang perlu dikaji lebih lanjut, disamping itu dijelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam sebuah organisasi sehingga perlu dilakukan penelitian sebuah kinerja sumber daya manusia serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan begitu uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian atau implementasi terhadap objek penelitian yaitu Dinas sosial kabupaten sleman, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan dalam latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta.?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta.?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta.?
4. Apakah variabel lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta.?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu hal-hal yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan sebuah wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi perusahaan

Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta memberikan informasi, referensi dan masukan dalam penyusunan atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja serta dapat menambah masukan karyawan untuk bahan evaluasi guna meningkatkan penelitian kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta.

1.4.2.2 Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.