**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bebannya. Wajar jika setiap organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia umumnya terkait dengan pegawai yang diharapkan memiliki kinerja optimal demi tercapaianya tujuan organisasi.

Pegawai memiliki peran dalam setiap kegiatan organisasi mengingat roda organisasi tidak lepas dari campur tangan pegawai, termasuk di dalamnya organisasi pemerintah atau pelayanan publik yang menyangkut kompetensi aspek individu maupun aspek organisasional. Guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) sekaligus pelayanan publik yang optimal perlu didukung pegawai yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Pegawai yang dalam menjalankan tugasnya bekerja secara profesionalisme serta memiliki kompetensi sesuai kualifikasi keilmuan yang dimilikinya. Penelitian Triasningrum & Fahlefi (2018) menunjukkan bahwa organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai- pegawai yang berkompetensi di bidangnya.

Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Boyolali merupakan organisasi perangkat daerah yang dipimpin seorang kepala badan dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali. Tugas dan fungsi BKP2D Kabupaten Boyolali adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan rumah tangga daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

Tugas pokok dan fungsi yang diemban BKP2D Kabupaten Boyolali tersebut dapat diwujudkan apabila didukung oleh para pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Abdi & Rasmansyah (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Achmad dalam penelitian Mulia & Saputra (2021) menyatakan bahwa tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang dinginkan oleh organisasi.

Kinerja BKP2D Kabupaten Boyolali dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat mewujudkan pelayanan publik di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan secara optimal. Penelitian Fadillah *et al*. (2017) menyatakan bahwa sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Hal itu berarti bahwa kinerja pegawai yang rendah akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan berdampak pada citra dan nilai positif organisasi di mata publik.

Manajemen BKP2D Kabupaten Boyolali berupaya untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas kerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh BKP2D Kabupaten Boyolali dalam membangun kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang memuaskan yakni mengembangkan kompetensi pegawai, penerapan disiplin pegawai dalam bekerja, dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kompetensi mempunyai peranan yang penting, karena berkaitan dengan kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Secara empiris, kompetensi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dibuktikan dari hasil penelitian Liana (2020). Hasil penelitian Idris *et al*. (2019) menunjukkan bahwa kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam hubungan sebab akibat yang menujukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan perilaku-perilaku cakap, yang kemudian memprakirakan kinerja. Agar mencapai kinerja yang optimal hendaknya pengaruh dari faktor-faktor kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dengan demikian kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Jadi kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan. Namun penelitian Adnyana & Fauzi (2021) justru menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja pegawai. Hal tersebut secara empiris dibuktikan oleh penelitian Prabowo & Puspaningtyas (2019). Adnyana & Fauzi (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sisiplin adalah sikap mental yang terwujud dalam tindakan atau perilaku orang, kelompok, atau masyarakat sebagai kepatuhan (ketaatan) terhadap peraturan atau undang-undang pemerintah atau terhadap etika, standar, dan aturan yang berlaku di masyarakat karena alasan tertentu. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai pengendalian diri untuk menghindari tindakan yang bertentangan dengan ide dan prinsip Pancasila. Namun penelitian Ariyati & Sahputra justru menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja. Penelitian Mulia & Saputra (2021) bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hal tersebut secara empiris dibuktikan oleh penelitian Ariyati & Sahputra (2020). Abdi & Rasmansyah (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi bagi setiap pegawai yang bisa membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian pengaruh antara variabel yang dikaji dalam penelitian ini sebagian besar telah membuktikan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun secara empiris dari hasil penelitian terdahulu ternyata hasilnya sangat beragam dan kontradiktif. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan *reseach gap*, penelitian ini bertujuan menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian dipandang perlu adanya penelitian lanjutan khususnya pada BKP2D Kabupaten Boyolali.

BKP2D Kabupaten Boyolali memiliki kedudukan, tugas dan fungsi yang sangat strategis, sehingga dituntut untuk selalu dapat menampilkan kinerja yang tinggi. Pemerintah Kabupaten Boyolali memerlukan dukungan teknis dan administratif di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan yang harus dilaksanakan secara cepat, tepat, dan akurat. BKP2D Kabupaten Boyolali harus senantiasa memberikan pelayanan prima kepada semua pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali baik structural maupun fungsional. Posisi, peran, dan kedudukan BKP2D Kabupaten Boyolali yang sangat penting dan strategis tersebut merupakan filter terakhir dalam proses perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali dalam bidang kepegawaian maupun pengembangan kepegawaian.

Berdasarkan observasi di lapangan yang mana peneliti langsung mengamati dan berinteraksi karena peneliti melaksanakan kerja magang di BKP2D Kabupaten Boyolali, terdapat gejala belum optimalnya kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan penempatan kerja pegawai dalam jabatan fungsional maupun struktural belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan, penggunaan alat kantor dan terjadinya berbagai kesalahan serta keterlambatan proses kerja. Hal ini berkaitan dengan faktor latar belakang pendidikan, kompetensi, dan penguasaan di bidang tugas yang belum menjadi faktor utama dalam proses penempatan dan penetapan yang dimaksud, tidak ada arahan dari atasan tentang uraian tugas sehingga pegawai banyak tidak memahami tugasnya, tidak ada inovasi untuk percepatan pekerjaan dan masih mengerjakan pekerjaan rutinitas, tidak bisa menganalisa masalah, pada saat jam kerja banyak pegawai yang tidak menggunakan/memanfaatkan waktunya untuk melaksanakan tugas jabatannya, masih adanya keterlambatan- keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan masih adanya kekeliruan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga seringkali dikoreksi atasan. Selain itu, adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif, adapula pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu, serta ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, dan menunggu perintah atasan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis berpendapat layak melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali”

**B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali?

3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali.

2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali.

3. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali.

4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali.

**D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini mencakup manfaat praktis dan teoritis.

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan untuk membentuk konsep baru tentang kinerja pegawai serta pengembangan hipotesis yang akan dijabarkan kemudian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan serta pengetahuan khususnya tentang kinerja pegawai dan faktor yang mempengaruhinya.

b. Bagi Akademik

Menambah khasanah pustaka sebagai referensi pada penelitian selanjutnya.

c. Bagi Instansi

Bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai atau kualitas sumber daya manusia dengan melihat dari faktor kompetensi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja.