

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sejumlah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perkembangan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi seperti Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan semua pegawai mampu melaksanakan tugas dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi mengikuti era globalisasi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme

dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan

Fahmi (2017:188) menjelaskan “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja organisasi tidak hanya ada pada *level top* manajemen saja, tetapi juga harus ada pada *middle* manajemen dan para bawahan. *Level top* manajemen yang mempunyai kinerja yang tinggi, tetapi para bawahannya tidak memiliki kinerja yang tinggi menyebabkan kualitas layanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi seluruh level organisasi, karena para pelaksana di lapangan adalah para bawahan.

Fenomena kinerja pegawai di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar selama ini belum berjalan optimal. Sistem penilaian kinerja pegawai yang berlaku sampai saat ini hanya didasarkan pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja masih dibuat pegawai itu sendiri dan nilainya tidak berdasarkan hasil laporan. Kinerja yang belum optimal juga disebabkan seperti masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak

dapat dipertanggungjawabkan, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi (Hessel, 2011: 178). Simamora (2009:89) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang dipakai adalah disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja dengan variabel intervening kepuasan kerja.

Suatu keberhasilan organisasi dalam mencapai terwujudnya tujuan perusahaan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dimana disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, semakin baik disiplin pegawai pada sebuah organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin mencerminkan besar kecilnya tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong semangat kerja pegawai demi terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2015:23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Fenomena disiplin kerja di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar terlihat pegawai belum memperhatikan disiplin kerja misalnya masih banyak

pegawai yang terlambat saat datang atau pulang kerja, pada jam kerja pegawai masih sering keluar kantor tanpa penugasan dan lain-lain, kurangnya pemimpin dalam menegur pegawai yang bersalah atau kurang berdisiplin. Padahal disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yang berkerja di organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:9) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga dalam mencapai kinerja yang optimal yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan yang baik pada pegawai. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya dari Sidanti (2015), Rosmadi (2018), Pratama & dihan (2017), dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian oleh Lianasari dkk (2017), Kurniasari (2014) dimana disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012:324). Kompetensi atau kemampuan sebuah trait (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali

perbedaan individu yang ada didalamnya. Seorang pegawai yang setiap hari dituntut menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang kemudian akan munculnya kinerja pegawai, seperti apa yang dia miliki terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasinya. Kinerja yang bagus terhadap organisasi akan mencerminkan motivasi yang bagus pula, karena semakin seorang setia dan loyal terhadap pekerjaan maka seberat apapun pekerjaan yang dilakukan dijalani dengan penuh semangat.

Fenomena yang ada mengenai kompetensi pada Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar adalah belum adanya kegiatan peningkatan kompetensi pelaksana pelayanan publik secara berkala, hal ini terlihat dari terdapatnya pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan khusus sesuai bidang pekerjaannya, Kualitas kerja pegawai yang belum optimal, hal ini terlihat dari masih beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan, kurang mahirnya beberapa pegawai dalam memanfaatkan fasilitas computer, hal ini terlihat ketika diminta mengerjakan tugas bagiannya, sering meminta bantuan kepada pegawai lain. Dari beberapa fenomena tersebut, diduga fenomena-fenomena tersebut dikarenakan pegawai yang belum memiliki kompetensi yang memadai, sehingga berpengaruh pada hasil kinerja yang kurang baik.

Kompetensi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar. Hal ini dapat dipahami sebab kompetensi mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan dan kesuksesan organisasi, misalnya dengan adanya kompetensi yang baik dan

berkualitas pekerjaan akan mudah dapat diselesaikan dan sesuai waktu yang telah ditetapkan, tetapi apabila kualitas kompetensi yang dimiliki setiap SDM kurang atau bahkan tidak memahami job description pekerjaannya masing-masing, maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai perlu dilakukan oleh Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Iskandar dan Juhana (2014), Yunsepa (2018), Lestari *et. al.* (2018), Afiah Mukhtar (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012). menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Disamping untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja optimal dengan berdisiplin kerja yang baik dan kompetensi yang tinggi, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan seorang pegawai. Lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah suatu lingkungan fisik dimana para pegawai tersebut bekerja. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, pegawai akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Danang (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Fenomena Lingkungan kerja di

Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar adanya pengelompokan antara pejabat dan pegawai yang belum bisa bekerja bersama-sama, sehingga kurangnya kenyamanan dalam bekerja, Suasana kerja dan kondisi ruang kerja yang tidak memadai dapat dirasakan dari kebisingan, penerangan, dan suhu di dalam ruang kerja, fasilitas pekerjaan yang tidak mencukupi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karenanya Kecamatan Kerjo harus mengusahakan agar pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga akan mengarahkan pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Penelitian sebelumnya relevan dilakukan oleh Iskandar dan Juhana (2014), Dhermawan dkk (2012), Yunsepa (2018), Lestari *et. al.* (2018), Heny Sidanti (2015), Kurniasari (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

. Fenomena yang terjadi di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar adalah pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis dan psikisnya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena

itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar. sehingga perlu dilakukan penelitian lebih mendalam, agar mencapai hasil yang lebih baik.

Kepuasan kerja itu sendiri terdiri dari perasaan-perasaan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya (Robbins, 2016:67). Semua aspek-aspek penting pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif, memberikan kontribusi terhadap perkembangan perasaan-perasaan kepuasan atau ketidak-puasan. Menurut As'ad (2013) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Penelitian sebelumnya relevan dilakukan oleh Iskandar dan Juhana (2014), Dhermawan dkk (2012), Yunsepa (2018), Rosmadi (2018) Lestari *et. al.* (2018), Afiah Mukhtar (2018), Lianasari dkk (2017), Pratama & dihan (2017) Rosmadi (2018), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sedangkan penelitian oleh Adiyasa dan Windayanti (2019), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Disiplin kerja yang terjaga, kompetensi yang mumpuni dan Lingkungan kerja yang harmonis dan kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang baik bagi pegawai. Hal tersebut menjadi tolak ukur dalam penelitian ini bagaimana dalam menumbuhkan kinerja seorang pegawai di kecamatan kerjo Kabupaten Karanganyar dan berdasarkan latar belakang, teori dan *reseach gap* yang ada maka perlu diteliti dengan judul “**Kajian Kinerja Pegawai dari Aspek Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi Empiris Di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar)”**”

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar?
5. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar?

7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar
- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar

- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan dan perbaikan kinerja pegawai bagi Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar.

b. Kegunaan teoritis

- 1) Hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta referensi bagi penelitian lain di masa yang akan datang.