

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu company harus lebih kompetitif di era globalisasi saat ini jika mereka ingin bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Mereka hendaknya mempunyai value unggul serta berdaya saing supaya bisa berhasil dalam mempertahankan saingnya bisnis saat ini, yang salah satunya terjadi di bidang ekonomi. Kualitas SDM yang mana dicapai kini belum sepenuhnya terwujud.

SDM adalah komponen penting dari sebuah instansi maupun company. Kinerja pegawai serta mutu pemberdayaan manusia sangat dipengaruhi oleh keberhasilan organisasi secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat mencapai cita-cita yang mana telah ditetapkan. SDM hendaknya memiliki ketertiban, pengalaman, dan prestasi yang tinggi, serta pegawai harus memiliki pengetahuan dan potensi lainnya yang dapat dimanfaatkan.

Menurut Silaen (2021), kinerja pegawai mempengaruhi skala kemakmuran suatu company serta cara kerja optimal tentu akan berdampak pada company. Hal yang dijadikan atensi utama tiap firma guna implementasi aktivitasnya ialah peningkatan kinerja pegawainya. Dimana pegawai yang memiliki kinerja maksimal dinilai menjadi aset penting suatu forma guna kemudian diekspansi maupun dikembangkan dan dipertahankan. Berdasarkan Soejarminto & Rahmat (2023), kinerja pegawai dinilai menjadi suatu aktivitas terkait apa saja yang diijinkan dilakukan maupun tak boleh dijalankan pekerja, yang mana mempengaruhi kuantitas serta kontribusi andil mereka akna suatu organisasi maupun instansi.

Pegawai harus berkinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sutrisno (2016) mengatakan kinerja ialah suatu notulensi pengevaluasian hasil pencapaian atas suatu prppofesi tertentu dalam kurun waktu serta *event* tertentu. Pendapat lain mengatakan kinerja adalah cara atau kecakapan individu perihal kerjaannya maka bisa mewujudkan pencapaian optimal guna

seluruh maupun sebagian profesinya jangka masa tertentu Fauziah et al (2020).

Peningkatan kinerja merupakan komponen yang sangat penting untuk kemajuan daya saing. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik akan mengalami peningkatan dan kemajuan dalam usahanya untuk memperkuat kedudukannya dibandingkan dengan para pesaing yang ada. Oleh karena itu, kinerja mencakup melakukan pekerjaan dan berperilaku seperti apa yang dilakukan pegawai saat bekerja.

Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT adalah lembaga pemerintah yang mana memiliki pertanggung jawaban atas ekspansi desa maupun area pedesaan, pemberdayaan SDM serta mengoptimalkan pembangunan transmigrasi. Meskipun kementerian desa bertanggung jawab atas sektor perdesaan, terdapat Dirjen PDP di dalam struktur organisasi Kementerian Desa. Direktorat ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja serta menjalankan seluruh aktivitas sebagaimana aturan serta dengan motivasi. Laporan kinerja instansi pemerintah, terutama Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT, digunakan sebagai alat untuk menilai kinerja pegawai.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT 2019-2022**

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun			
			2019	2020	2021	2022
1	Kualitas	100%	81%	84%	80%	85%
2	Kuantitas	100%	80%	80%	88%	80%
3	Pelaksanaan Tugas	100%	85%	85%	87%	85%
4	Tanggung Jawab	100%	86%	89%	93%	87%
	Jumlah	400%	332%	332%	348%	337%
	Rata - Rata	100%	83%	85%	87%	84%

*Sumber: Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT*

Berdasarkan tabel 1.1 bisa diamati bahwasanya pada 2019-2022 terjadi penurunan serta kenaikan (fluktuasi). Terlihat dari tahun 2019, rata-rata pencapaian kinerja mencapai 83%, meningkat menjadi 85% pada tahun 2020 dan pada 2021 meningkat menjadi 87%. Namun pada tahun 2022, mengalami

penurunan menjadi 84%. Secara umum kinerja pegawai Ditjen PDP Kemdes PD TT belum optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja pegawai 100%. Sehingga, diperlukan solusi guna melakukan eskalasi terhadap cara kerja pegawai. Beberapa aspek yang mana berdampak akan cara kerja pegawai yakni kedisiplinan kerja, motivasi serta lingkup kerja.

Untuk meningkatkan kinerja, kedisiplinan kerja adalah komponen penting yang mana harus diperhatikan. Sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan mereka dan tingkat absensi mereka dapat diukur, dan perspektif disiplin kerja optimal serta etos kerja maksimal nantinya memengaruhi kinerja pegawai. Walau tak terdapat monitoring atasan, kedisiplinan pegawai serta produktif tidak menunda dan berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu Efendi & Hardiyanto (2021).

Menurut Ananda (2023), Disiplin kerja ialah keadaan psikis yang mana nampak pada sikap seseorang maupun kelompok di lembaga kemasyarakatan menyeluruh, misalnya mematuhi norma sosial, standar etika atau hukum undang-undang. Meningkatkan disiplin kerja ini cukup sulit, tetapi disiplin harus selalu diterapkan. Disiplin kerja nantinya akan menyulitkan company perihal pencapaian cita-cita sebagaimana tujuannya.

Berdasarkan Supiandi (2018), disiplin kerja menyokong pribadi guna bekerja serta bertindak disesuaikan pedoman serta standar yang mana telah ditentukan serta bisa menegaskan pertanggungjawaban personal akan kerjaan yang dibebankan padanya. Disiplin kerja sangat membantu pegawai belajar mematuhi peraturan atau kebijakan perusahaan. Disiplin kerja dapat digambarkan sebagai perilaku atau sikap yang dapat diubah serta hati nurani pribadi untuk mematuhi aturan yang berlaku Afandi (2016).

Motivasi dijelaskan oleh Robbins & Judge (2017) adalah proses menunjukkan kekuatan, tujuan, dan ketekunan untuk mencapai tujuan. Pegawai mungkin memiliki motivasi yang ditanamkan dalam diri mereka sendiri yang membantu mereka melakukan hal yang seharusnya dikerjakan di tempat kerja. Orang termotivasi akan selalu berusaha keras untuk mencapai tujuan mereka Qomariyah (2023).

Motivasi ialah aspek pendorong individu guna melaksanakan aktivitas tertentu sebab motivasi kerap diartikan menjadi aspek penentu perilaku individu. Sutrisno, (2016). Segala kegiatan yangmana dijalankan manusia akan mempunyai alasan Griffin, (2014). Selain itu, motivasi adalah kumpulan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan satu perilaku dari pada banyak perilaku alternatif; biasanya dikatakan bahwa faktor yang paling sulit untuk dikelola adalah motivasi.

Faktor lain yang mana bisa berpengaruh pegawai yakni lingkungan kerja non fisik sebuah company sangat penting bagi manajemen, dan ini adalah komponen lain yang mana bisa berdampak pada cara kerja pegawai. Meskipun proses produksi tak dilakukan di lingkungan kerja, pengaruh lingkungan kerja non fisik akan pegawai yang mana menjalankan prosesi penciptaan prodik proses prodksi sangat besar. Lingkungan kerja menyenangkan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan Prinhantoro (2019).

Menurut Sedarmayanti (2011), Salah satu elemen terpenting dalam menyelesaikan pekerjaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari situasi non fisik di lokasi kerja secara langsung maupun tak langsung bisa berdampak pada kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja non-fisik yakni semua hal berklausalitas akan lokasi kerja yang aman bisa berdampak pada kinerja staff. Cara perusahaan dapat mengeskalasi cara staffnya ialah menciptakan lingkungan kerja nyaman, aman serta menyenangkan.

Penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT" dimaksudkan untuk dilakukan berdasarkan uraian latar belakang tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berasaskan uraian penelitian, sehingga rumusan masalah penelitian berikut, yakni:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT ?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT.
- b. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT.
- c. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, kegunaan penelitian dimaksudkan guna:

- a. Bagi Intansi

Hasil peneliian ini nantinya bisa menjadi material pertimbangan yang mana bisa bermanfaat bagi Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT guna peningkatan kinerja pegawai melalui pertimbangan aspek Disiplin Kerja, Motivasi, serta Lingkungan Kerja Non Fisik.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bisa membagikan imbuhan kognitif, wawasan serta pemahaman untuk penulis akan implementasi program Disiplin Kerja, Motivasi, serta Lingkungan Kerja Non Fisik

Terhadap Kinerja Pegawai serta dijadikan implementasi teori semasa kuliah di sektor bisnis. Serta dijadikan referensi ataupun acuan bagi kepentingan keilmuan perihal penyelesaian problematika terkait dikemudian hari.

c. Bagi Pembaca

Temuan penelitian berikut dijadikan material pengetahuan serta kompersasi di sektor terkait serta berkontribusi dijadikan referensi dalam penelitian di kemudian hari.

