

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi bisa mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya karena banyak variabel berinteraksi dan berdampak satu sama lain. Salah satu upaya perusahaan adalah meningkatkan kinerja pegawainya, karena sumber daya manusia (SDM) adalah komponen paling penting dari sebuah perusahaan.

Kinerja yang tinggi merupakan bukti kualitas pegawai dan merupakan bagian penting dari membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai pegawai yang melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka dengan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan (Rismayanti *et al.*, 2018).

Setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan saat melakukan tugas mereka. Sebagai sifat yang mendasari seseorang, kompetensi terkait dengan seberapa efektif mereka berhasil di tempat kerja. Kompetensi merujuk pada kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab tertentu, serta pemahaman akan pandangan dan praktik kerja yang relevan dengan pekerjaan tersebut.

Dalam proses meningkatkan kinerja pegawai tentunya berkaitan erat dengan budaya organisasi, karena keterkaitan tersebut adanya perubahan nilai serta norma-norma hadir dalam organisasi. Kultur atau budaya organisasi merupakan suatu jati diri atau identitas dalam sebuah perusahaan yang dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan suatu tindakan maupun tingkah laku didalam organisasi (Widyanti, R., 2020).

Budaya organisasi di tempat kerja sangat penting. Dalam budaya yang baik, pegawai lebih cenderung memanfaatkan peluang (Jamaluddin *et al.*, 2017). Semua pemahaman penting yang dianut, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok disebut budaya.

Menurut Muis dkk. (2018), budaya organisasi ialah sebuah sistem penilaian, asumsi, dan norma yang sudah menyepakatin dan dibuat anggota organisasi sejak lama. Ini digunakan untuk mengoordinasikan cara berperilaku dan menangani masalah organisasi.

Namun, organisasi adalah kelompok orang dari berbagai latar belakang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya kerja merupakan suatu susunan keyakinan dan cara pandang yang dianut dan dijalankan oleh sekelompok individu, yang memisahkannya dari perkumpulan yang berbeda.

Ini menunjukkan bahwa semakin positif budaya kerja suatu perusahaan, semakin baik pula kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat memengaruhi cara pegawai bertingkah laku. Cara mereka bertingkah laku menunjukkan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, yang menunjukkan kinerja mereka.

Selain kedua variabel di atas, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Tempat kerja yang layak dan kondusif akan menjunjung tinggi pelaksanaan pekerja, sementara lingkungan kerja yang buruk juga akan menurunkan kinerja pegawainya.

Tempat kerja non fisik terdiri dari banyak kondisi yang terjadi dalam hubungan antara pegawai dan atasan mereka. Lingkungan kerja non-fisik juga mencakup wadah atau ruang di mana seseorang melakukan aktivitas kerjanya, dan dapat berdampak pada kinerja pegawai dengan cara yang positif atau negatif.

Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi ialah bagian dari pemerintahan Indonesia yang bertanggung jawab atas pembangunan desa dan daerah pedesaan, pemberdayaan masyarakat desa, serta percepatan pembangunan. Entitas ini berada di bawah dan melapor kepada Presiden.

Untuk mewujudkan visi dan misi di Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT kualitas kerja dari setiap pegawai menjadi kunci utama. Semakin baik dan berkualitas kinerja pegawai secara keseluruhan, semakin baik pula hasil kerjanya.

Laporan kinerja pegawai, khususnya Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan

Transmigrasi menjadi cerminan untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja pegawainya. Tabel 1.1 memperlihatkan hasil evaluasi kinerja pegawai.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Pegawai

No.	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1.	Kualitas Kerja	100%	80%	85%	80%
2.	Kuantitas Kerja	100%	75%	85%	80%
3.	Tanggung Jawab	100%	75%	80%	75%
4.	Kerjasama	100%	80%	90%	85%
Jumlah		400%	310%	340%	320%
Rata-rata		100%	77,5%	85%	80%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020-2022 mengalami penurunan dan kenaikan (fluktuasi). Terlihat dari tahun 2020, rata-rata pencapaian kinerja mencapai 77,5%, meningkat menjadi 85% pada tahun 2021. Namun pada tahun 2022, mengalami penurunan menjadi 80%. Secara umum kinerja pegawai Direktorat Jenderal PDP Kementerian Desa PDTT belum dikatakan optimal. Oleh karena itu, diperlukan solusi untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non-fisik

Dari variabel kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, terdapat kekosongan penelitian baik yang bersifat positif maupun negatif, sehingga merujuk pada penelitian. Penelitian ini mengkaji bagaimana kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja pegawai untuk mengatasi kesenjangan penelitian sebelumnya. maka inkonsistensi hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Research Gap

Kesenjangan Penelitian	Hasil
Adanya ketidak konsistenan temuan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai	Kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hardiani & Prasetya, 2018)
	Kompetensi tidak memiliki dampak secara signifikan terhadap kinerja para pegawai (Wardayati, 2019)
Adanya ketidak konsistenan temuan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai. (Ahmad Rivai, 2020),
	Budaya organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Ferdian & Devita, 2020)
Adanya ketidak konsistenan temuan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai	Lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (DT Nanulaitta, 2018),
	Lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Sumayku & Tumbel, 2019)

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Tabel 1.2 diatas menunjukkan temuan penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian ini terdapat *research gap*, dimana variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak konsisten arah pengaruhnya. Dimana beberapa peneliti menemukan hasil pengaruh yang positif signifikan dan beberapa yang lain menemukan hasil negatif. Maka dari itu studi ini akan diuji kembali beberapa variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai, agar konsistensi pengaruh variabel tersebut tampak lebih jelas dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.

Dengan mempertimbangkan penjelasan latar belakang sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melanjutkan studi dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT Periode Tahun 2020-2022".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penilaian kinerja serta *research gap* antara X1, X2, X3 dan Y, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT?
2. Apakah budaya organisasi 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 Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

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

2. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap bahwa **temuan** dari penelitian ini akan memberikan keuntungan bagi semua pihak yang terlibat, yaitu :

- a. Bagi Akademik

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi pada bidang akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi referensi bgi peneliti, mahasiswa, dan praktisi yang tertarik dengan topik serupa.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah, serta mengembangkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

c. Bagi Lembaga

Lembaga dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki aspek-aspek seperti kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik

