

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Adha et al., 2019). Dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kekuatannya. Hal ini diperlukan untuk setiap swasta dan organisasi publik untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaannya. Faktor pegawai yang bekerja dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan. Penyediaan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menghadapi persaingan global (Rambe et al., 2022). Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi.

Menurut Sinambela (2016) manajemen ialah proses pendayagunaan semua sumber daya yang dimiliki organisasi guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi manusia agar mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kualitas dan kreatifitas pegawai, hubungan dan keterampilan operasional.

Sedangkan menurut Hariandja (2017) sumber daya manusia harus dikelola dengan baik guna meningkatkan efektivitas serta efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi serta perundang-undangan di masing-masing negara di dunia ini. Persaingan yang ketat diantara perusahaan serta semakin besarnya perlu diperhatikan tentang bagaimana mendapatkan manajemen yang unggul dalam sebuah perusahaan agar mencapai hasil yang baik bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Akibatnya, kinerja pegawai organisasi harus terus meningkatkan faktor sumber daya manusia. Kinerja organisasi juga baik jika pegawai tersebut berkinerja baik. Menurut Sembiring (2020) kinerja diartikan sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil pekerjaan tetapi juga proses pencapaiannya. Ketika datang untuk membantu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang dinyatakan, kinerja pegawai memainkan peran penting. Manajemen juga memberikan umpan balik yang diperlukan, pengembangan, dan insentif untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang buruk atau mempertahankan kinerja yang baik, dan evaluasi kinerja selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka (Dessler, 2017).

Menurut Robbins, S. P., & Coulter (2018) menyatakan bahwa "*Performance is the end result of an activity*". Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan karyawan. Penyelesaian suatu aktivitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perkembangan pelayanan jasa kepada masyarakat Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia dari tahun ke tahun mengalami pertumbuhan dengan melihat kinerja pegawainya.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang Kementerian Dalam Negeri, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa (sebelumnya bernama Direktorat Jenderal Pemberdayaan Masyarakat dan Desa) adalah unsur pelaksana Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia di Bidang Pembinaan Pemerintahan Desa. Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia berfokus mewujudkan pemerintahan desa yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Setelah melakukan survey di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, terdapat data permasalahan tentang kinerja yang belum mencapai target. Tabel 1.1 adalah data permasalahan tentang kinerja yang belum mencapai target.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kemendagri
Tahun 2019-2021

No.	Aspek Penilaian	Target	Capaian Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Meningkatkan orientasi pelayanan pegawai	100%	85%	90%	90%
2.	Meningkatnya integritas pegawai	100%	90%	90%	95%
3.	Meningkatkan komitmen pegawai	100%	90%	90%	90%
4.	Meningkatnya disiplin pegawai	100%	85%	90%	90%
5.	Meningkatnya kerjasama antar pegawai	100%	90%	90%	85%
6.	Mengoptimalkan pengaruh kepemimpinan	100%	90%	90%	90%
	Rata-rata	100%	88%	90%	90%

Sumber: Data Kepegawaian Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kemendagri

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kinerja pegawai dari tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi dan belum dapat mencapai target kinerja pegawai sebesar 100%. Secara umum kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia belum dikatakan optimal dikarenakan beberapa aspek penilaian dari tahun 2019-2021 hanya mencapai 88%, 90% dan 90% belum mencapai pada target kinerja pegawai yaitu sebesar 100%.

Banyak penelitian yang membahas tentang kinerja pegawai di mana dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kompetensi (Fadli, 2018; Krisnandi & Saputra, 2021; Pratama & Riana, 2022), lingkungan kerja (Defitamila & Saleh, 2022; Dewiyanti et al., 2022; Rahayu et al., 2022) dan gaya kepemimpinan transformasional (Putra et al., 2019; Adiwantari et al., 2019; Kharismayanti et al., 2022; Sianipar et al., 2022).

Keberhasilan dan keunggulan organisasi sangat ditentukan oleh kompetensinya. Itu semua tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan kompetensi unggul baik *hard skill* maupun *soft skill* yang dilandasi oleh keunggulan kompetensi. Edison et al. (2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki manfaat berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Kompetensi mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan khusus, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Hal ini juga mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh individu untuk secara efektif melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai standar kualitas profesional di tempat kerja. Kompetensi juga menggambarkan apa yang dilakukan orang di tempat kerja di berbagai tingkatan dan merinci standar untuk setiap tingkat. Ada peningkatan kebutuhan pekerja yang memenuhi standar kompetensi tertentu.

Organisasi sekarang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif karena perubahan. Dengan demikian, sumber daya manusia yang berkompeten tinggi dianggap mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi keuntungan yang akan menentukan masa depan organisasi. Dalam penelitian Fadli (2018); Krisnandi & Saputra (2021); Pratama & Riana (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang kompeten memberikan nilai tambah bagi pertumbuhan perusahaan atau organisasi (Edison et al., 2016).

Selain kompetensi, lingkungan kerja seorang pegawai juga berperan penting dalam mendongkrak kinerja. Kinerja juga akan baik jika kompetensi dan lingkungan kerja baik. Orang-orang yang bekerja di sana dapat membentuk suatu hubungan kerja yang mengikat secara hukum dan lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa betah di dalam ruangan, senang, dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya, kinerja pegawai juga akan meningkat. Oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja baik dan kondusif.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan suatu yang berada sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila memberikan dampak positif dan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup hal-hal seperti meja, kursi, dan lampu. Adapun faktor yang termasuk ke dalam kategori lingkungan fisik yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, kelembapan, suara, getaran mekanis, bau, warna, dekorasi, dan keamanan tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, rekan kerja, atau bawahan, saling berkaitan dengan lingkungan fisik kerja.

Berdasarkan penelitian Defitamila & Saleh (2022); Dewiyanti et al. (2022); Rahayu et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik, kondusif, aman dan sehat dapat membantu pegawai dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam bekerja (Sedarmayanti, 2016).

Faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini dapat menginspirasi kinerja pegawai. Menurut Suwatno (2019) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi karyawan untuk percaya, bangga, loyal, dan menghormati sebagai pimpinan dan melampaui apa yang diharapkan.

Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya ini mendorong bawahan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi dari standar organisasi, namun tidak dibarengi dengan memberikan solusi berupa ide atau gagasan kepada bawahan untuk memecahkan masalah yang dihadapi pegawai. Ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang belum mencapai standar kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2019); Adiwantari et al. (2019); Kharismayanti et al. (2022); Sianipar et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pimpinan yang

transformatif bersifat karismatik, inspirasional, perhatian terhadap pegawai, serta memiliki stimulus intelektual tinggi sehingga membuat pegawai lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan, dengan demikian pegawai dapat mencapai kinerja yang tinggi (Suwatno, 2019).

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini digunakan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan objek yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan bisa menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan untuk para peneliti lain yang mau melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

3. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.