

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena departemen sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam menentukan suatu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dikelola dengan sebaik-baiknya dan terus memerlukan perhatian khusus dan pemenuhan hak-haknya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus senantiasa meningkatkan kemampuannya seiring dengan perkembangan globalisasi (Nababan, 2016)

Di era globalisasi saat ini, laju modernisasi dan perkembangan teknologi menuntut organisasi untuk lebih peka dan tanggap terhadap tuntutan zaman. Hal ini berlaku untuk instansi pemerintah maupun swasta yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Juliyanti, 2021).

Mengingat peran Aparatur Sipil Negara yang bertugas melayani publik secara jujur, adil, dan dipenuhi rasa tanggung jawab serta melakukan berbagai pembangunan bagi kesejahteraan masyarakat. di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Pasal 12 Tahun 2014, menyatakan bahwa “tugas dari Aparatur Sipil Negara ini adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional (Hasibuan, 2019).

Faktor yang sangat penting bagi instansi adalah kinerja pegawai. Kinerja sebagai manifestasi dari perilaku kerja seorang pegawai yang tercermin dalam prestasi kerja selama jangka waktu sesuai dengan peran pegawai tersebut dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor penentu dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu instansi. Dalam organisasi apapun, manusia adalah salah satu elemen terpenting dalam mengaktifkan organisasi. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik, karena tanpa kinerja yang baik suatu organisasi tidak dapat mencapai

visi dan misinya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Rekrutmen, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Prestasi Kerja, Kompensasi, Komunikasi. Pada penelitian ini akan membahas mengenai penempatan kerja, disiplin kerja dan kompetensi, serta hubungannya dengan kinerja pegawai (Setiawan, 2013).

Penempatan (*placement*) merupakan suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. bagi pegawai yang baru, penempatan merupakan pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Demosi, promosi, transfer adalah konsep pekerjaan bagi pegawai lama. Seperti pegawai baru, pegawai yang lama pun harus direkrut, diseleksi, dan dibimbing sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk menjaga instansi tetap hidup. Sumber daya manusia merupakan nilai instansi dan harus dipelihara dan dikembangkan lebih lanjut agar dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi kelangsungan hidup di masa depan (Gaol, 2014).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja pegawai. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Husain, 2018).

Selain penempatan kerja dan disiplin kerja, seorang pegawai harus memiliki kompetensi dalam meningkatkan kinerjanya, hal tersebut untuk menyempurnakan hasil kerjanya. Kompetensi dekat dengan keterampilan

atau kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan pegawai, manajer, atau pejabat dengan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan individu yang ditunjukkan dengan kinerja yang sangat baik dalam posisi atau pekerjaan seseorang. Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, keadaan, atau kualitas yang sesuai atau berkualifikasi tinggi dan mampu melakukan peran tertentu (Sedarmayanti, 2017).

Penelitian terdahulu sesuai dengan permasalahan yang ditemukan peneliti antara lain penelitian yang dilakukan oleh Farisi et al., (2021) tentang pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. yang menyatakan bahwa kompetensi, penempatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Tri Wahyuni & Nelly Martini (2022) tentang pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, yang menyatakan bahwa kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Penelitian yang dilakukan oleh Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang (2021) tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun, yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun.

Berdasarkan dari hasil pra observasi diperoleh informasi bahwa instansi pemerintah terutama penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon terdapat beberapa permasalahan diantaranya

adanya pegawai yang belum ditempatkan atau diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka, sehingga mereka harus berusaha mengembangkan diri dan menyesuaikan dengan beban kerja yang diberikan. adanya pegawai yang datang terlambat dan adanya pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam pulang kantor yang telah ditentukan atau belum bahkan tidak mengisi absen saat pulang kantor serta beberapa pegawai yang belum ditempatkan sesuai dengan kompetensinya yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, kurangnya pengetahuan teknologi yang mengakibatkan pekerjaan yang ada sering mengalami kendala sehingga pengerjaan tugas tersebut menjadi tidak efektif dan efisien.

Dalam kinerjanya berdasarkan empat tahun terakhir, terlihat bahwa kinerja pegawai mengalami peningkatan dan penurunan. Data tersebut dapat dilihat dalam tabel penilaian rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten berikut:

**Tabel 1.1**

**Penilaian Rekapitulasi SKP Pegawai BAPENDA Kabupaten Cirebon**

**Tahun 2019-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Persentase SKP</b>	<b>Keterangan</b>
2019	74	91,42	Sangat Baik
2020	74	91,31	Sangat Baik
2021	67	84,62	Baik
2022	62	86,54	Baik

*(Sumber: Data diolah dari Rekapitulasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon periode 1 Januari 2019 – 31 Desember 2022).*

Pada tabel diatas terlihat bahwa penilaian kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon mengalami fluktuasi. Padahal terlihat jumlah pegawai BAPENDA dari kurun waktu 2 tahun sebelumnya atau dari periode 2019 ke 2020 tidak ada penambahan atau pengurangan pegawai (tetap/masih sama), sedangkan periode 2021 dan 2022 adanya

pengurangan pegawai. Tetapi jika dilihat dari persentase SKP baru terlihat perbedaannya (mengalami fluktuatif penilaian kinerja). Secara persentase tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan cukup signifikan jika dibandingkan dengan tahun 2019 (padahal jumlah pegawai tahun 2020 masih sama). Sedangkan pada tahun 2022 walaupun adanya pengurangan pegawai tetapi penilaian kinerja mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2021. Penurunan kinerja kemungkinan karena adanya faktor penempatan kerja, kedisiplinan pegawai yang rendah, dan kurangnya upaya pengembangan kompetensi pegawai.

Dasar penilaian kinerja pegawai yang digunakan adalah SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan juga Nilai Perilaku yang terdiri dari Nilai Orientasi Pelayanan, Nilai Integritas, Nilai Komitmen, Nilai Disiplin, Nilai Kerjasama dan Nilai Kepemimpinan.

Dasar dari penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mengetahui bagaimana memanfaatkan potensi yang dimiliki pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dari uraian latar belakang di atas sangat penting penempatan kerja, disiplin kerja dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka peneliti berupaya untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas maka dapat diambil identifikasi masalah yang ada, sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang ditempatkan atau diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya.
2. Adanya pegawai yang datang terlambat.

3. Adanya pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam pulang kantor yang telah ditentukan atau belum/tidak absen saat pulang kantor.
4. Masih terdapat pegawai yang tidak kompeten di bidangnya.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk menghindari kesalahpahaman pembaca maka penulis perlu membatasi penelitian ini. Adapun dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan pada Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon. Dalam pembatasan masalah, peneliti membatasi hanya untuk pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah, maka untuk lebih fokus dan mempermudah dalam pembahasan. Penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon?
3. Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon?
4. Apakah Penempatan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon?

## E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon.
- c. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon.
- d. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon.

### 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### a. Bagi Penulis

Pada penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan keilmuan dan pengetahuan terlebih pada sistematika penulisan baik yang telah dipelajari selama kuliah dengan problematika di lapangan serta memahami terkait faktor-faktor kinerja pegawai.

#### b. Bagi Instansi Badan Pendapatan Daerah

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan referensi ataupun masukan kebijakan yang berkaitan dengan penempatan kerja, disiplin kerja dan kompetensi khususnya bagi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Cirebon dengan harapan dapat membawa nama instansi.

#### c. Bagi Akademik

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian sejenis dan juga dapat dijadikan perbandingan serta diharapkan mampu menambah wawasan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia yang

berkaitan dengan penempatan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini ditulis sistematika penulisan sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN** merupakan bab yang membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI** merupakan bab yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN** merupakan bab yang membahas mengenai tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, penentuan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** merupakan bab yang membahas mengenai deskripsi data, persyaratan uji hipotesis, pengajuan hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V PENUTUP** merupakan bab yang menjelaskan mengenai kesimpulan yaitu pertanyaan-pertanyaan sederhana dan memberi jawaban secara langsung terhadap pertanyaan penelitian. Dan saran-saran yang didapatkan dari penelitian yang telah penulis lakukan.