

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, Rivai, dkk (2018:4). Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Berbicara tentang manajemen sumber daya manusia sebagai organisasi publik yang kian menarik, seiring dengan kemapanan perspektif pegawai sebagai asset dan bukan sekedar faktor produksi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sihotang, 2007).

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset utama organisasi. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Sebab keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Thahrim (2011:200) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja pemerintah, perusahaan dan organisasi.

Salah satu faktor penting yang perlu di perhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki kaitan erat dengan perilaku dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2009:212) kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut, Sastrahadiwiryo (2003:291) disiplin kerja dapat di definisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dengan penerapan tingkat disiplin kerja yang baik dilakukan oleh pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, sehingga harapan yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan terpenuhi. Oleh karena

itu, peningkatan disiplin kerja tidak hanya diperkuat dari segi peraturan yang diterapkan organisasi, namun kembali dari pribadi pegawai itu sendiri. Hal inilah yang harus di perhatikan organisasi agar dampak yang ditimbulkan mempengaruhi pegawai yang lain untuk menaati peraturan.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai selain disiplin kerja adalah kompetensi, sebab kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi dalam instansi selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi dan semangat kerja dalam bekerja. Maka dengan adanya kompetensi yang tinggi akan membuat pegawai lebih bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut, Wibowo (2013:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian kompetensi dianggap sangat penting terlebih lagi ditengah tuntutan organisasi yang harus bekerja dengan profesionalisme tinggi akan membuat pegawai lebih bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memberikan hasil dan kontribusi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yanto (2016) yang membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Keberhasilan dan kinerja dalam suatu organisasi ditentukan oleh tingkat disiplin kerja, kompetensi dan juga kepemimpinan terhadap organisasi. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas pula dan memainkan

peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, bahkan dalam hal kehidupan sehari-hari.

Menurut Sutrisno (2011: 213) kepemimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Pernyataan di atas dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijiyanti (2012) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintah dituntut untuk memiliki kinerja tinggi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan agar untuk mengetahui kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara sebagai salah satu instansi pemerintah yang mengedepankan memperkokoh jati diri bangsa. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 30 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja BPCB, adapun beberapa wilayah kerja BPCB Maluku Utara yaitu, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat. Dalam tugas dan fungsinya melaksanakan perlindungan, pengembangan dan pemanfaatan yang

diduga cagar budaya diwilayah kerja yang pelaksanaan kegiatannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan instansi tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di kantor Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara ternyata masih ada sebagian pegawai belum optimal dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja. Dengan demikian pegawai belum mentaati peraturan yang sudah ada di kantor BPCB Maluku Utara menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh data absensi yang berfluktuasi setiap bulannya. Adapun data pegawai absensi pada kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Absensi Pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara tiga bulan terakhir**

No	Bulan	Absen Pegawai Kantor BPCB Maluku Utara			Jumlah pegawai
		Izin	Sakit	Terlambat	
1	Juni	0	0	60	48
2	Juli	0	0	52	48
3	Agustus	0	0	70	48

*Sumber Data: Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara 2020*

Berdasarkan data tabel 1.1. Di atas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara belum optimal, hal ini bisa dilihat dari data absensi tiga bulan terakhir tahun 2020. Pada kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara, dilihat dari tiga bulan terakhir pada bulan Juni ada 60 keterlambatan dari 48 pegawai. Pada bulan Juli ada 52 keterlambatan dari 48 pegawai dan bulan Agustus ada 70 keterlambatan

dari 48 pegawai. Hal ini di tunjukan juga bahwa masih banyak pegawai yang datang kekantor tidak sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan, dengan tidak beradanya di kantor akan mengurangi kualitas pekerjaan sehingga perlunya ditingkatankan lagi kinerja pegawai.

Permasalahan ini jelas bahwa faktor disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan di kantor BPCB Maluku Utara perlu di perbaiki dan ditingkatkan lagi karena dengan kondisi pandemic covid 19 yang sudah berjalan lebih satu tahun sehingga terjadinya penurunan produktifitas kinerja, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi dan pemimpin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang di berikan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik sehingga tujuan dari instansi atau kantor tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, komptensi dan kepemimpinan terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Penelitian serupa juga telah di lakukan oleh .Penelitian serupa juga telah di lakukan oleh Hafid (2018) di Polewali Mandar.Hasil penelitian menunjukan bahwa secara serempak kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Juned dkk, (2016) menunjukan disiplin, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi dan Sulistyono (2018) menunjukan kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Bogor

Penelitian yang dilakukan oleh Praptiestrini (2016) menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Nicko (2013), menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ketidak konsistennya hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan adanya pengaruh positif disiplin, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja dan juga adanya pengaruh negatif kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian ini replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Naila Nasir (2017) yang dilakukan di Kantor Camat Pulau Makeang dan Pulau Makeang Barat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian acuan diantaranya, sebagai berikut: pertama lokasi dan waktu penelitian yang dilakukan oleh Naila Nasir di Kabupaten Halmahera Selatan pada Kantor Camat Pulau Makeang dan Kantor Camat Makeang Barat (2017), sedangkan lokasi dan penelitian di Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara; kedua penelitian menambahkan satu variabel independent yaitu kepemimpinan sesuai dengan saran jurnal yang di rujuk oleh peneliti.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang melatar belakangi penulis bertujuan untuk meneliti mengenai dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara"**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi peningkatan kualitas kerja di kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kantor Pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara dalam mengatasi masalah terkait dengan peningkatan kinerja pegawai Balai pelestarian Cagar Budaya Maluku Utara.

3. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya pengembangan teori-teori ilmu Manajemen Sumber Daya manusia dan menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam tentang disiplin kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang belum terungkap dalam penelitian ini.