

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam lembaga maupun perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang harus digali dan dikembangkan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci utama perkembangan perusahaan (Susan, 2019).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan peningkatan kinerja pegawai berdampak pada perkembangan organisasi (Putra & Ferno, 2023). Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja non fisik.

Disiplin Kerja menurut Afandi (2018) suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020). Hasil dari penelitian Putra & Ferno (2023) dan Asman *et.al.*,(2021) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Wakdomi *et.al.*, (2022) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain penelitian dari Hidayat *et.al.*, (2021) dan Muna & Isnowati, (2022) disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Promosi jabatan adalah pimpinan mempromosikan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semula dan memberikan wewenang serta tanggung jawab yang lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi (Afandi 2018). Menurut Hasibuan (2020) promosi jabatan adalah perpindahan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, yang disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, hak, status dan pendapatan. Tercapainya promosi jabatan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu pendorong sumber daya manusia untuk menunjukkan kinerja yang baik. Penelitian terdahulu masih menunjukkan ketidak konsistenan hasil pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Putri *et.al.*, (2021) dan Fatah & Janah (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain, penelitian dari Hidayah *et.al.*, (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, serta hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017). Menurut Hanafi & Zulkifli (2018) lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat dideteksi oleh indra manusia, namun dapat dirasakan. Kendati demikian, penelitian terdahulu masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Panggabean *et.al.*, (2021) dan Wakdomi *et.al.*, (2022) menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain penelitian dari Sihotang (2020) dan Asman *et.al.*,(2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Safira *et al.*, (2020) menyatakan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, masih diperlukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Daerah Sleman Nomor 11 Tahun 2016, BKPP atau Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Sleman

merupakan perangkat daerah tipe B yang bertugas melaksanakan fungsi pelatihan, pendidikan, dan pelatihan kepegawaian. Pegawai BKPP Kabupaten Sleman mempunyai tugas pokok dan fungsi yang berbeda-beda sesuai dengan bidang atau bidangnya masing-masing. Adanya tugas dan fungsi tersebut adalah untuk mencapai tujuan serta visi misi organisasi yaitu pelayan masyarakat.

Visi BKPP Kabupaten Sleman adalah “Terwujudnya masyarakat Sleman yang lebih sejahtera, mandiri, berbudaya, dan terpadu, dengan sistem *e-government* menuju *smart regency*”. Tercapainya visi BKPP Kabupaten Sleman sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, BKPP Kabupaten Sleman menuntut kinerja yang maksimal dari para pegawainya.

Dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai di BKPP Kabupaten Sleman berstatus sebagai pegawai negeri sipil yang dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien agar dapat melayani pegawai dengan baik. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, masih terdapat kualitas kinerja di BKPP Kabupaten Sleman yang masih kurang optimal, karena masih terdapat beberapa pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu. sebagaimana mestinya, tidak sesuai dengan batas waktu penyerahan pekerjaan yang telah ditentukan dan pada saat hasil pekerjaan dikumpulkan masih banyak terjadi kesalahan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan pengelolaan yang sah, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar standar etika (Afandi, 2018). Dampak dari tingkat kinerja yang baik dapat menjamin daya saing suatu organisasi dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, disimpulkan tiga rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPP Kabupaten Sleman?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPP Kabupaten Sleman?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPP Kabupaten Sleman?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan pada:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja (X_1), promosi jabatan (X_2), lingkungan kerja non fisik (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN BKPP Kabupaten Sleman.
3. Penelitian telah dilakukan pada bulan Desember 2024.

D. Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPP Kabupaten Sleman.
2. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada BKPP Kabupaten Sleman.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada BKPP Kabupaten Sleman.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Peneliti

Menambah pengetahuan dan informasi terkait disiplin kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja non fisik serta dampaknya

terhadap kinerja karyawan dan perusahaan serta sebagai syarat kelulusan program Sarjana (S1) Manajemen di STIM YKPN Yogyakarta.

2. Dinas BKPP Kabupaten Sleman

Jadikan penelitian ini sebagai informasi tambahan dan bahan evaluasi dalam kinerja pegawai melalui pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja non fisik serta terhadap perilaku kinerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. STIM YKPN Yogyakarta

Menambah referensi dalam pengembangan penelitian dan kajian masa depan serta menjadi sarana menciptakan lulusan yang berkualitas dan terintegrasi secara ilmiah.