

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi setiap instansi atau organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi bisa dilihat dari faktor pegawainya dalam menghadapi kendala-kendala yang ada untuk mencapai tujuan organisasi atau instansinya. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki potensi sumber daya manusianya yang terampil dan berkualitas akan meningkatkan kinerja pegawai yang dapat memberikan kinerja baik bagi perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi (Susan, 2019). Suatu organisasi atau instansi memerlukan sumber daya manusia yang produktif untuk menjadi penggerak organisasi dalam menjalankan fungsi sebagai asset perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu hal manajemen untuk mewujudkan tujuan organisasi atau instansi dengan peran manusia atau individu yang produktif agar melakukan pekerjaan dengan maksimal dan efektif (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang yang mempelajari hubungan

dan peranan karyawan agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan baik segi kualitas dan kuantitasnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan. Kemampuan pegawai bisa dilihat dari kemampuan potensinya diatas rata-rata dengan pendidikan yang relevan untuk jabatannya. Oleh karena itu, pegawai atau karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan sesuai kemampuannya (Nofiar dkk., 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun komitmen berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan biasanya menuntut pegawai atau karyawannya harus kinerjanya tinggi untuk mencapai tujuan instansi tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor mendasar untuk menunjang kinerja individu seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur adalah kompetensi dan lingkungan kerja di instansi belum maksimal sehingga kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur mengalami penurunan tidak sesuai dengan target atau rencana yang dituju. Dalam kondisi

yang terjadi saat ini bahwa kompetensi dan lingkungan kerja perlu dilakukan penelitian untuk melihat kinerja dari pegawai.

Nilai evaluasi SAKIP tahun 2021 diperoleh dari komponen sebagai berikut

Tabel 1.1 Capaian Kinerja

Nomor	Komponen Pembentuk	Target	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Perencanaan Kinerja	30	28,90	29,75
2	Pengukuran Kinerja	25	22,50	23,75
3	Pelaporan Kinerja	15	13,63	14,78
4	Evaluasi Kinerja	10	8,56	10,00
5	Pencapaian Kinerja	20	17,40	13,25
	Nilai Hasil Evaluasi	100	91,00	91,53
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			AA	AA

Sumber : LAKIP Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur Tahun 2021.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam rangka meningkatkan nilai akuntabilitas kinerja masih perlu peningkatan kualitas implementasi SAKIP khususnya terkait pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja. Belum tercapainya target-target pada instansi tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal sehingga akan berdampak pada

pencapaian kinerja organisasi yang tidak sesuai dengan sasaran atau visi-misi organisasi

Adapun data kinerja program di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur Tahun 2020 dan Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Kinerja Program Dinas Kelautan dan Perikanan

Sasaran /Program	Indikator	Kinerja 2020			Kinerja 2021		
		Target	Realisasi	Anggaran	Target	Realisasi	Anggaran
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Presentase indikator program yang tercapai (%)	80%	31,43%	95,41%	84%	34,84%	95,55%
	Indeks Profesionalitas ASN (%)	85,6%	50,74%	96,07%	85,6%	57,807%	96,51%

Sumber : LAKIP Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur Tahun 2020 dan 2021.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi dengan persentase indikator program yang tercapai pada tahun 2020 realisasi kinerjanya sebesar 31,43% dengan target awal sebesar 80% sedangkan pada tahun 2021 realisasi kinerjanya sebesar 34,84% dengan target awal 84%. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja program tersebut tidak memenuhi target awal yang direncanakannya meskipun mengalami kenaikan persentase ke tahun berikutnya.

Pada Indeks profesionalitas ASN pada tahun 2020 realisasi kinerjanya sebesar 50,74% dengan target awalnya sebesar 85,6% sedangkan pada tahun 2021 realisasi kinerjanya sebesar 50,807% dengan target awal sebesar 85,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerjanya tidak mencapai target awal yang direncanakan. Pada program kerja urusan pemerintahan daerah provinsi di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur Tahun 2020 dan 2021 tersebut kinerja programnya tidak sesuai dengan target awal atau rencana kinerja organisasi, hal tersebut diindikasikan karena profesionalitas pegawainya menurun. Profesionalitas kerja karyawan atau pegawai mengalami penurunan bisa disebabkan oleh lingkungan kerja maupun tidak sesuainya kompetensi yang dimiliki pegawai.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Selain kompetensi juga dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai guna meningkatkan kinerja pegawai yang profesional untuk mencapai target organisasi.

Kompetensi dan lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi pegawai atau karyawan untuk menunjang organisasi atau perusahaan memiliki kinerja yang baik dan lebih produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Soetrisno dan Gilang (2018), kompetensi adalah suatu kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan yang dibutuhkan pegawai untuk menunjang kinerja yang baik. Kompetensi adalah faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan, dengan adanya kompetensi akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik maka dari itu diperlukan suatu keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang sesuai dengan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja organisasi yang baik (Nofiar dkk., 2021). Kompetensi pegawai merupakan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan yang berupa kemampuan, pengetahuan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana yang ada disekitar karyawan untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik dimana terbentuk hubungan karyawan dengan lingkungan sekitarnya (Suryadi dan Yusuf, 2022). Dalam buku yang di tulis Heizer dan Render (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat kerja dimana sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, keselamatannya, dan kualitas kinerja dari karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan atau pegawai agar lebih meningkat dimana visi dan misi perusahaan atau

instansi dapat terwujud sehingga mengurangi biaya-biaya yang akan dikeluarkan organisasi atau perusahaan.

Umumnya kepribadian pegawai menentukan seberapa besar komitmennya terhadap organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibat dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi (Wibowo, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri, dkk (2018) tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang ditemukan oleh Nofiar dkk (2021) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) memiliki hasil bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018), bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian Nasution (2020) juga menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Asam Jawa. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dengan signifikansi sebesar 0,315 yang berarti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka mengindikasikan adanya masalah pada kompetensi dan lingkungan kerja yang belum optimal. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?
3. Apakah kompetensi melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?
4. Apakah lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi instansi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur dihaapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi dalam memecahkan masalah dan membuat kebijakan yang terkait dengan kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.
2. Bagi lembaga Pendidikan Tinggi khususnya Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi mahasiswa untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.