

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui dan di konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dessler (2015:120) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya : (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) pengendalian diri, (d) kompetensi.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan dari kinerja masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu. (Timpe,2005). Menurut Kasmir (2016:182), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Sekretariat Daerah merupakan salah satu alat dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah Daerah ini merujuk pada otoritas administratif di suatu daerah yang lebih kecil dari sebuah negara dimana negara Indonesia merupakan sebuah negara yang wilayahnya terbagi atas daerah provinsi yang kemudian dibagi lagi menjadi daerah Kabupaten dan daerah Kota, serta pemerintah daerah ini sendiri memiliki tugas-tugas atau urusan-urusan tertentu yang diserahkan oleh pemerintah pusat kepada daerah-daerah untuk diselenggarakan sesuai kebijaksanaan, prakarsa dan kemampuan daerah.

Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto adalah unsur perencanaan penyelenggaraan pemerintahan yang melaksanakan tugas dan mengkoordinasikan penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah. Pada instansi ini sangat dibutuhkan kinerja yang optimal, agar pelayanan terlaksana dengan baik kepada masyarakat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto terlihat belum optimal, ini terlihat dari data yang akan disajikan oleh penulis. Data yang akan disajikan adalah data capaian kinerja pegawai periode 2019 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Laporan Hasil Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah**  
**Kota Sawahlunto Tahun 2019**

No	Bagian	Rata – Rata Prilaku kerja (PK)						Rata-Rata PK	SKP	Total (40% PK + 60% SKP)
		OP	IT	KO	DP	KS	KP			
1	Bag. Tata Pemerintahan	88	80	85	88	88	90	86.5	87.64	87.1
2	Bag. Hukum	86	80	85	87	87	87	85.3	78	80.93
3	Bag. Hubungan Masyarakat	80	79	79	79	79	88	80.6	82	81.46
4	Bag. Kesejahteraan Rakyat	78	83	85	83	84	84	82.8	81	81.73
5	Bag. Perekonomian	80	79	79	79	79	73	78.1	92	86.46
6	Bag. Administrasi Pembangunan	75	71	92	85	82	81	81	84	82.8
7	Bag. Pengadaan Barang / Jasa	80	90	80	90	90	90	86.6	71	77.26
8	Bag. Umum	78	79	79	79	79	75	78.1	92	86.46
9	Bag. Keuangan dan Sarana	76	79	79	79	79	76	78	80	79.2
10	Bag. Organisasi dan Pendayagunaan Aparatur	77	80	93	80	80	83	82.1	92	88.06
Rata-Rata		79.8	80	83.6	82.9	82.7	82.7	81.95	83.96	83.1584

Sumber : Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa hasil kerja pegawai berada nilai capaian sebesar 83,15 tentunya hal ini masih dapat di maksimalkan agar visi dan misi organisasi tercapai maksimal. Selain dari pada itu, Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto masih kurangnya fasilitas yang tersedia guna mendukung kinerja bagi para pegawai. Seperti kurangnya lemari tempat penyimpanan berkas, ini menyebabkan berkas-berkas tersebut menumpuk di atas meja kerja. Selain itu di Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto juga masih kurangnya jumlah komputer kerja. Padahal di era serba canggih pada saat sekarang ini komputer merupakan salah satu alat bantu yang menunjang hasil kinerja pegawai. Fasilitas lainnya yang masih kurang seperti telepon Fax, sehingga apabila ada informasi dari pihak

Provinsi atau bahkan dari Kementerian hanya melalui email. Berikut adalah tabel fasilitas kerja di Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto:

**Tabel 1.2**  
**Fasilitas Kerja Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto**

No	Uraian	Harapan	Realita
1	Meja Eselon II	1	1
1	Meja Eselon III	5	6
2	Meja Eselon IV dan Staf	74	43
3	Kursi	73	47
4	Kursi Rapat	90	90
5	Laptop	32	18
6	Note Book	18	4
7	Komputer	32	16
8	Printer	80	30
9	Filling Besi Metal	12	8
10	Lemari Kayu	11	8
11	Camera	6	4
12	Mesin Ketik	6	3

*Sumber : Buku Inventaris Tahun 2019*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa fasilitas kerja masih kurang, dengan kursi yang berjumlah 47 kursi sementara jumlah pegawai di Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto sebanyak 80 orang sehingga kursi yang seharusnya digunakan untuk ruang rapat dipakai untuk para pegawai.

Selain Fasilitas kantor, kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu konflik kerja. Sunyoto (2017:218) menjelaskan bahwa, “Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda”. Pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto dengan jumlah pegawai yang berjumlah 80 orang, tidak sesuai dibanding fasilitas kantor yang ada. Ini

menimbulkan konflik kerja seperti diruangan bendahara komputer yang ada 1 unit, sementara pegawai yang ada 5 orang. Sehingga pegawai saling berebutan untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.

Dimensi lain yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan. Pengalaman kerja akan ditunjukkan oleh pegawai dalam mengatasi permasalahan pekerjaannya tanpa menemui kesulitan, sedangkan pengetahuan akan terlihat dari bagaimana pegawai memahami program kerja yang telah ditentukan. Kenyataan menunjukkan bahwa pengalaman kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto dipandang sudah cukup baik, namun belum optimal dan sisi pengetahuan serta keterampilan pegawai ditunjukkan melalui kecakapan kecekatan untuk menyelesaikan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan. Berikut adalah table pelatihan yang telah diselenggarakan Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto:

**Tabel 1.3**  
Diklat tahun 2017 - 2018

No	Jenis Pelatihan	Jumlah pegawai ikut pelatihan	
		Tahun 2017	Tahun 2018
1	Diklat Kepemimpinan	6 Orang	4 Orang
2	Bimtek	2 Orang	-
3	Diklat Audit dan Keuangan	1 Orang	-
4	Diklat RPJMD	1 Orang	1 Orang
5	Pelatihan Perlindungan Anak	1 Orang	1 Orang

Sumber: Arsip kepegawaian Tahun 2017-2018

Berdasarkan table 1.3 diatas, terlihat masih kurang nya pelatihan – pelatihan yang diikuti kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto, hal ini disinyalir berdampak pada rendahnya kinerja dari pegawai.

Dari penjelasan diatas, perlu adanya pelatihan untuk para pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Pelatihan yang diberikan akan merupakan pemberdayaan terhadap para pegawai sehingga sumberdaya manusia yang ada bisa digunakan dengan semestinya. Dari berbagai macam permasalahan yang ada di Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam bentuk tesis yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Konflik Kerja dan Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja pegawai ditandai dengan rendahnya tingkat capaian kinerja organisasi.
2. Masih kurangnya fasilitas yang ada sehingga terjadi konflik kerja berupa saling berebutan dalam menggunakannya.
3. Kerapnya terjadi konflik internal unit kerja yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai
4. Kurangnya pemberdayaan terhadap Pegawai.
5. Masih kurangnya dukungan semangat kerja yang diberikan oleh atasan.
6. Masih kurangnya Pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

7. Kurangnya kerjasama antar pegawai sehingga menimbulkan konflik kerja.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas terdapat beberapa pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Untuk lebih terarah penelitian ini difokuskan pada variabel Fasilitas Kerja, Konflik Kerja, dan *Empowerment* sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto?
2. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto?
3. Bagaimana pengaruh Empowerment terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto?
4. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja, Konflik Kerja, dan Empowerment secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh Empowerment terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik bersama-sama pengaruh Fasilitas Kerja, Konflik Kerja, dan *Empowerment* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini ialah:

### **1. Manfaat Praktis**

Memberikan masukan bagi Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto akan tentang pengaruh Fasilitas Kerja, Konflik Kerja dan *Empowerment* terhadap kinerja pegawai.

### **2. Manfaat teoritis**

- a. Bagi peneliti bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh fasilitas kerja, Konflik Kerja dan *Empowerment* terhadap kinerja pegawai.



- b. Bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti selanjutnya.