

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen SDM menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (**Kristine, 2017**).

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja

yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan **(Rosmaini, 2019)**.

Menurut **(Mangkunegara, 2018)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut **(Mulyadi, 2017)** faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja dan Proses Organisasi.

Pada dasarnya dampak kinerja pegawai bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan organisasi. Perkembangan dan kemajuan organisasi meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional organisasi. Selain itu dampak utama kinerja pegawai bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawainya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari organisasi maka akan mampu mensejahterakan pegawainya **(Lidin, 2019)**.

Hal yang di penting dalam kinerja pegawai yaitu Kualitas, Kuantitas Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta

kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang pegawai dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan (**Farid, 2020**).

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Pegawai sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Pada masa era globalisasi seperti sekarang ini, kebutuhan manusia semakin meningkat. Hal ini mendorong perusahaan-perusahaan untuk lebih giat meningkatkan produktivitas perusahaannya. Diyakini bahwa setiap perusahaan

akan berusaha meningkatkan kinerjanya secara terus menerus hingga ke tingkat yang optimal sesuai target atau standar yang ditetapkan. Sehingga tidak mengherankan jika para manajemen (*leader*) dan anggota perusahaan bertekad dan berusaha mencari solusi serta melakukan terobosan-terobosan guna mewujudkan impian tersebut. Salah satunya listrik, listrik merupakan suatu bentuk energi yang paling banyak digunakan untuk aktivitas manusia. Hampir semua kehidupan manusia bergantung pada listrik, tidak hanya untuk kehidupan sehari listrik juga sangat dibutuhkan dalam sektor perindustrian. Hal ini dikarenakan energi listrik sangat mudah diubah menjadi bentuk energi yang lain (Setiawan, 2019).

Lingkungan kegiatan dalam sebuah perusahaan berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal tersebut, sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengubah atau mengadopsi strategi baru agar perusahaan tetap mampu bersaing, karena perubahan strategi akan menentukan arah tiap fungsi organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan atau aktivitas pegawai dalam sebuah organisasi perusahaan yang dapat digunakan guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu manajer pada semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian besar terhadap kinerja pegawai. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Astriani, 2019).

Sijunjung adalah salah satu kabupaten di provinsi Sumatra Barat, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini adalah Muaro Sijunjung. Sebelum tahun 2004, kabupaten Sijunjung merupakan kabupaten terluas ketiga di Sumatra Barat dengan nama Kabupaten Sawahlunto Sijunjung. Sebagai salah satu Kabupaten yang berkembang maka diperlukan orang-orang atau SDM yang berkompeten. Kabupaten ini akan mampu memperlihatkan existensinya ketika SDMnya berkualitas. SDM yang berkualitas akan mampu menunjang hasil kerja yang diharapkan oleh orang banyak. Pada aktivitas pemerintahan di Kabupaten Sijunjung pegawai sebagai alat pemerintahan. Proses aktivitas pemerintahan di Kabupaten Sijunjung berjalan dengan baik meskipun masih ada masalah-masalah mendasar. Masalah-masalah mendasar di antaranya pada kinerja yang kurang memuaskan dari pegawai.

Observasi ini memwawancarai dan memberikan pertanyaan kepada Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sijunjung pada indikator kinerja. Observasi bertujuan untuk melihat dan menilai kinerja pegawai Kab. Sijunjung. Adapun hasil observasi pertanyaan yang dilakukan di Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Tabel 1.1

Uraian Penilaian Kinerja Pegawai Kab. Sijunjung

No.	Uraian Penilaian Kinerja	Tahun	Target	Realisasi
1.	Pegawai Kabupaten Sijunjung menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.	2019	100%	85%
		2020	100%	80%
		2021	100%	90%
2.	Pegawai Kabupaten Sijunjung	2019	100%	76%

No.	Uraian Penilaian Kinerja	Tahun	Target	Realisasi
	melebihi target yang ditetapkan pimpinan.	2020	100%	73%
		2021	100%	88%
3.	Pagawai Kabupaten Sijunjung berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	2019	100%	79%
		2020	100%	83%
		2021	100%	77%
4.	Pagawai Kabupaten Sijunjung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kompetensinya.	2019	100%	82%
		2020	100%	81%
		2021	100%	87%
5.	Pagawai Kabupaten Sijunjung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	2019	100%	80%
		2020	100%	76%
		2021	100%	86%

(Sumber : Data Observasi Awal)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas berkualitasnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan target yang di berikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Pada penilaian kinerja “pagawai Kabupaten Sijunjung menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik” tahun 2019 target 100% realisasi 85%, tahun 2020 target 100% realisasi 80%, tahun 2021 target 100% realisasi 90%. Pada penilaian kinerja “pagawai Kabupaten Sijunjung melebihi target yang ditetapkan pimpinan” tahun 2019 target 100% realisasi 76%, tahun 2020 target 100% realisasi 73%, tahun 2021 target 100% realisasi 88%. Pada penilaian kinerja “pagawai Kabupaten Sijunjung berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” tahun 2019 target 100% realisasi 79%, tahun 2020 target 100% realisasi 83%, tahun 2021 target 100% realisasi 77%. Pada penilaian kinerja “pagawai Kabupaten Sijunjung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kompetensinya” tahun 2019 target 100% realisasi 82%, tahun 2020 target 100% realisasi 81%, tahun 2021 target 100% realisasi 87%. Pada penilaian kinerja “pagawai Kabupaten Sijunjung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien” tahun 2019 target 100%

realisasi 80%, tahun 2020 target 100% realisasi 76%, tahun 2021 target 100% realisasi 86%. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan Pegawai Kabupaten Sijunjung. Maka dapat disimpulkan kinerja pegawai tidak maksimal disinyalir disebabkan oleh kompetensi dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Elvin, 2018)** yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Warouw, 2018)** yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Andari, 2018)** yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian **(Stevhanson, 2020)** *there is a significant effect of work motivation on performance*. Penelitian **(Carry, 2019)** *there is a significant effect of work environment on performance*. Penelitian **(Roberson, 2020)** *there is a significant effect of work environment on performance*.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya capaian dari target yang ditetapkan pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.
2. Rendahnya capaian target disinyalir disebabkan oleh kompetensi dan lingkungan kerja pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif berdampak terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.
4. Kompetensi yang tergolong rendah pada pegawai Kabupaten Sijunjung.
5. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Kabupaten Sijunjung masih kurang maksimal.
6. Adanya pegawai mengalami penurunan motivasi saat bekerja sehingga memiliki keinginan berpindah kerja.
7. Kurangnya lingkungan yang kondusif sehingga pegawai berkeinginan untuk melakukan perpindahan kerja.
8. Adanya tekanan dari pemimpin dalam pencapaian produktifitas kerja pegawai.
9. Pegawai menginginkan sesuatu yang baru dalam organisasi atau perusahaan.
10. Pegawai menginginkan sesuatu yang baru dalam organisasi atau perusahaan.
11. Motivasi kerja yang masih rendah.
12. *Training* yang didapatkan karyawan belum maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel yang terikat dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM yang berkualitas serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan Pemerintah

Daerah Kabupaten Sijunjung untuk pengambilan keputusan sehingga tercapainya tujuan dari organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.