

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam sebuah perusahaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah kualitas Sumber Daya Manusia yang baik, tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan, hal tersebut kebutuhan dominan bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi melalui visi dan misi tergantung peran dan kualitas sumber daya manusia. Karena, jika perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang potensial akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi misi perusahaan.

Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para pegawainya dengan memanfaatkan potensi yang ada.

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017) Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas- tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.**(Susilowati, 2018)**

Menurut (Suhardi, 2019) Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau koperasi dalam hal ini, SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh

SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

(Scheffer & Markus, 2016) Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung diantaranya seperti meja, kursi, almari dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan pewarnaan. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama karyawan ataupun hubungan kerja atasan dengan bawahannya.

Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Barat, yaitu selaku instansi atau lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan desentralisasi, dekonsentrasi dibidang tanaman pangan, hortikultura dan ketahanan pangan serta tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Dalam mencapai tujuan organisasi, selain disiplin banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja di Dinas Pertanian Kota Solok yang harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan, diantaranya adalah lingkungan kerja, insentif, disiplin, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, etika, motivasi, teknologi, budaya organisasi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan harus

memperhatikan faktor-faktor tersebut, terutama dalam penelitian ini adalah kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Solok nampaknya masih banyak terdapat kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang baik, agar bekerja sesuai kemampuan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan organisasi dan mengoptimalkan kinerja pegawai sehingga tercipta keunggulan organisasi dan tercapainya visi dan misi organisasi.

Fenomena-fenomena yang yang peneliti temukan yang terjadi pada Dinas Pertanian Kota Solok yaitu masih ada pegawai yang datang terlambat, kurangnya interaksi antar pegawai sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh Dinas Pertanian Kota Solok dan masih ada pegawai yang belum bisa berbaur dengan lingkungan kerjanya sehingga pegawai belum memaksimalkan kinerjanya. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuai lingkungan kerja yang disediakan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Dinas Pertanian Kota Solok terletak di Jl. Imam Bonjol No.366 Tanah Garam Kota Solok, Sumatera Barat.

Tabel 1.1 Data Kinerja Dinas Pertanian Kota Solok

NO	INDIKATOR	Indikator Kinerja	Presentase		
			2018	2019	2020
1	Terjaganya ketersediaan akses dan konsumsi pangan	Skor PPH	97,73%	81,43%	95,33%
2	Meningkatnya produksi dan produktivitas hasil pertanian	Produktivitas tanaman pangan	97,18%	95,56%	87,23%
		Produktivitas tanaman perkebunan	82,61%	70,86%	76,48%
3	Meningkatnya daya saing produk pertanian	Persentase komoditas pertanian yang tersertifikasi	54,55%	60,88%	81,48%
4	Meningkatnya kualitas sistem penopang dan layanan kedinasan	Indeks kepuasan masyarakat	98,50%	89,90%	98,23%
		Nilai evaluasi dinas pertanian	99,42%	98,43%	94,28%
Rata-Rata Pertahun			88,33%	82,84%	88,84

(Sumber : Data pegawai Dinas Pertanian Kota Solok)

Berdasarkan data kinerja diatas pada kurun waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2018, tahun 2019, dan tahun 2020 setiap indikator kinerja yang ada di Dinas Pertanian Kota Solok mengalami peningkatan dan penurunan. Berdasarkan tabel di atas menyatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan naik dan turunnya kinerja pegawai yaitu salah satunya adalah tugas-tugas atau kegiatan yang dilakukan Dinas Pertanian dan kompetensi kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kompetensi kerja kurang baik maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Sistem penilaian kinerja di Dinas Pertanian Kota Solok juga dilihat dari kehadiran, hasil kerja dan disiplin kerja.

Oleh karena itu perlu adanya evaluasi yang dilakukan setiap tahun agar kejadian tersebut tidak terulang lagi. Selain itu, untuk dapat memenuhi target 100 % kantor menuntut pegawai agar bekerja lebih optimal lagi untuk mewujudkan Visi dan Misi Kantor. Tuntutan-tuntutan tersebut sudah tentu menjadi beban bagi pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pengamatan saya yaitu Dinas Pertanian Kota Solok belum mencapai Kinerja yang baik, kemungkinan disebabkan oleh lingkungan kerjanya seperti sarana dan prasarannya, kurangnya komunikasi antar pegawai, dan kurang disiplin dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan Dinas Pertanian. Di sisi lain, faktor-faktor tersebut timbul karena kurangnya motivasi kerja. Dari tahun ke tahun perubahan kondisi kantor berdampak secara langsung ataupun tidak langsung terhadap hasil kerja pegawai. Pegawai dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja yang disesuaikan dengan kondisi yang berkembang. Tingginya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh kantor, maka pegawai akan berusaha untuk mencapai target

kinerja yang telah ditetapkan oleh kantor. Bila sumber daya manusia pegawai di suatu kantor rendah sehingga tidak bisa beradaptasi dengan tuntutan kondisi yang berkembang akan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga berakibat kepada kinerja pegawai. Konflik dapat terjadi jika menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa berakibat pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Kepala Dinas pun kurang mengontrol pekerjaan pegawai dan hanya menyerahkan kepada kepala bidang yang ada di kantor dan hanya menerima laporan dari kepala bidang. Hasil observasi yang saya lihat ada pegawai yang mengeluh dengan lingkungan kerjanya. Dari setiap permasalahan yang ada pada Dinas Pertanian Kota Solok tentunya tentang lingkungan kerja yang kurang baik, Oleh karena itu diperlukan motivasi kerja, baik dari pimpinan atau dari sesama rekan kerjanya.

Menurut (Farhah et al., 2020) Motivasi merupakan suatu kekuatan yang memberikan energi bagi seseorang untuk berperilaku dan bertindak dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika lingkungan kerja yang baik dan mendapatkan motivasi yang terarah maka terciptalah kinerja yang baik. motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompetensi kerja yang baik dan terarah bisa untuk mengimplementasikan lingkungan kerja terhadap diri seorang individu supaya

bisa diyakinkan atas pencapaiannya dan kinerja karyawan berguna sebagai ajang pendekatan antar personal individu di organisasi dengan baik yang disertai dengan motivasi kerja yang tinggi sebagai salah satu faktor pendorong untuk tetap berkembang di organisasi tersebut.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN KOTA SOLOK”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja yang seadanya yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Solok.
2. Masih rendahnya kompetensi atau kemampuan kerja dalam upaya menjalin hubungan relasi yang baik pegawai Dinas Pertanian Kota Solok.
3. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki di Dinas Pertanian Kota Solok.
4. Lingkungan kerja karyawan yang kurang kondusif pada Dinas Pertanian Kota Solok.

5. Masih rendahnya komunikasi dan hubungan yang diciptakan oleh pegawai dan pegawai ,pegawai dan pimpinan Dinas Pertanian Kota Solok.
6. Suasana kerja yang kurang baik pada Dinas Pertanian Kota Solok.
7. Masih rendahnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai Dinas Pertanian Kota Solok.
8. Kerja sama antar pegawai belum maksimal sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kompetensi Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Solok ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Solok ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Pertanian Kota Solok ?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas pertanian kota solok ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pertanian kota solok ?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada dinas pertanian kota solok ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada dinas pertanian kota solok ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Solok.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Solok.
3. Kompetensi kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Pertanian Kota Solok.
4. Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas pertanian kota solok.
5. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pertanian kota solok.
6. Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada dinas pertanian kota solok

7. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada dinas pertanian kota solok.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1.5.2.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti : diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi Perusahaan : diharapkan dapat berguna bagi perusahaan terutama sebagai informasi dan diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Solok.
3. Bagi Akademik : diharapkan penelitian ini dapat sebagai acuan bagi mahasiswa khususnya di jurusan manajemen untuk bahan bacaan dan pedoman dalam membuat tugas akhir.

1.5.2.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan DINAS PERTANIAN KOTA SOLOK untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada kompetensi kerja, lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat melalui motivasi kerja.

2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.