

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang paling sering menjadi permasalahan dalam sebuah organisasi baik itu organisasi laba maupun nirlaba. Hal tersebut mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari berjalannya suatu organisasi tersebut. Baik-buruknya sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi, tujuan organisasi akan dapat mudah dicapai jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam penelitian ini organisasi publik dalam hal ini kantor kecamatan, sumber daya manusianya terdiri atas pegawai kantor beserta dengan keseluruhan aparat mulai dari camat sampai dengan pejabat kelurahan dan desanya. Kedudukan dan peranan pegawai di kantor kecamatan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat serta keseluruhan perangkatnya harus dapat menyelenggarakan pelayanan secara baik kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik pula, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia, seperti pengetahuan, pendidikan, kompetensi individu, yang ditunjang dengan lingkungan kerja, *job description* yang baik, gaji maupun insentif yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dan lain sebagainya.

Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kualitas dari kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah dengan membandingkan realisasi ketercapaian pekerjaan dengan target yang sudah disusun serta tingkat kepuasan masyarakat selama memperoleh pelayanan dari pemberi layanan dalam hal ini adalah perangkat kecamatan. Salah satu dari sekian banyak bentuk perhatian terhadap pelayanan pegawai terhadap masyarakat adalah melalui pelayanan terhadap pengurusan administrasi kependudukan.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap masyarakat di Kecamatan Batanghari terindikasi masih kurang maksimal pelayanan pegawai terhadap masyarakat yang diindikasikan melalui masih banyaknya keluhan dari masyarakat yang menyatakan masih lamanya mengurus administrasi kependudukan seperti pembuatan KTP dan pengurusan surat-surat administrasi lainnya. Permasalahan lainnya terlihat yaitu sebagian pegawai yang ada tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga terdapat antrian yang cukup panjang. Sebagian pegawai kurang mempunyai inisiatif dalam bekerja, diduga faktor yang berkemungkinan paling mempengaruhi adalah kompetensi individu, *job description* yang kurang jelas sehingga saling mengandalkan dalam bekerja serta lingkungan kerja berupa sarana dan prasarana kantor yang kurang sehingga harus bergantian dalam mengerjakan sesuatu.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Apabila kompetensinya baik, maka kinerja pun akan meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang diidentifikasi berpengaruh adalah lingkungan kerja para aparat desa dimana baik itu lingkungan fisik maupun non fisik, seperti sarana dan prasarana yang kurang lengkap sehingga harus bergantian selama menggunakannya serta lingkungan kerja antar pegawai yang terlihat kurang bersinergi dan saling tergantung dengan bagian lainnya. Faktor lainnya yaitu *job description* yang kurang jelas, sehingga para pegawai tidak mengerti dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya serta jika diserahkan suatu pekerjaan terlihat saling mengandalkan antar pegawai.

Job description menjadi hal penting dalam melakukan pekerjaan dimana *job description* memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan. Selain dari keseluruhan faktor tersebut juga faktor lain yang dianggap memiliki pengaruh yaitu besarnya gaji atau insentif yang diterima oleh aparat desa yang dirasa masih kurang mencukupi kebutuhan dari para pegawai, dimana informasi ini didapatkan dari hasil wawancara awal dengan beberapa pegawai terutama pada pegawai honor yang mengeluhkan lambatnya pembayaran honor serat masih kecilnya besaran honor dan insentif yang mereka terima untuk setiap bulannya.

Beberapa faktor yang dikemukakan mulai dari kompetensi, lingkungan kerja, *Job description* dan gaji atau insentif secara teoritik memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dari pegawai, dimana keseluruhan faktor tersebut dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berikut ini hasil presurvey mengenai kondisi sumber daya manusia yang ada di kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kondisi Pegawai di Kecamatan Batanghari

No	Status Kepegawaian	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Aparatur Negeri Sipil	SI dan D III	19
2	Honorer	SLTA dan SMK	13
Jumlah			32

Sumber: Kecamatan Batanghari, 2020

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pegawai dengan status PNS dan honorer dengan perbandingan yang hampir sama dan dengan tingkat pendidikan yang sebagian besar pada jenjang perguruan tinggi, dimana seharusnya memiliki kualitas kinerja yang baik, namun berdasarkan survey masih ditemukan ketidakpuasan warga atas kinerja pegawai di Kecamatan Batanghari, sehingga berdasarkan uraian tersebut penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja pegawai Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur.**”

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Kinerja pegawai terindikasi masih kurang maksimal. Yang terlihat dari masih banyaknya keluhan dari masyarakat mengenai pekerjaan yang sangat lama proses penyelesaiannya.
- b. Permasalahan lainnya terlihat yaitu sebagian pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga terdapat pekerjaan yang bertumpuk.
- c. Sebagian pegawai kurang memahami tugas dan tanggungjawabnya berdasarkan *job description* dari pekerjaan masing-masing
- d. Sebagian pegawai kurang mempunyai inisiatif dalam bekerja, diduga faktor yang kemungkinan dipengaruhi oleh kompetensi individu dalam menangani pekerjaannya.
- e. Adanya keluhan dari sebagian pegawai honorer mengenai masih rendahnya honor dan insentif yang mereka terima untuk setiap bulannya.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar rumusan masalah penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur?
- c. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur?
- d. Apakah *gaji dan insentif* berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur?
- e. Apakah kompetensi, lingkungan kerja, *job description*, dan gaji/insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, *job description*, dan gaji/insentif secara bersama-sama terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Pegawai Kecamatan Batanghari

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan Kantor Kecamatan Batanghari Lampung Timur mengenai kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dilakukan perbaikan selanjutnya.

2. Bagi Peneliti

Sebagai masukan bagi mahasiswa dalam melakukan kajian lebih mendalam tentang kinerja pegawai yang berhubungan dengan kompetensi, lingkungan kerja, *job description* dan gaji/insentif.

3. Manfaat Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan bahan tambahan bacaan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja, *job description* dan gaji/insentif dan kinerja pegawai.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sifat penelitian : Penelitian kuantitatif

2. Populasi Penelitian : Seluruh Pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur.
3. Sampel Penelitian : Pegawai di Kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 45 orang.
4. Objek penelitian : kompetensi, lingkungan kerja, *job description* dan gaji/insentif dan kualitas kinerja pegawai.
5. Tempat Penelitian : Kegiatan penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini akan dijabarkan mengenai deskripsi teori tentang kualitas kinerja pegawai, kompetensi, lingkungan kerja, *job description* dan kualitas sumber daya manusia, hasil penelitian relevan, dan kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjabarkan mengenai metodologi pelaksanaan penelitian yang terdiri atas objek dan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data dan alat analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijabarkan mengenai hasil dari pengumpulan dan pengolahan data berupa gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan data dan saran

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN