

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggungjawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif kearah yang bersifat manajerial dan strategis. Menurut Mangkunegara (2013), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya menurut Siagian (2013), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Pegawai dengan kemampuan yang dimiliki akan mudah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang

mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi. (Wibowo, 2012). Pengertian kompetensi oleh Moehariono (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Henry Fikal Noor (2015) kompetensi adalah: “Akumulasi dari pengetahuan dan hasil penelitian dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya, sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zaman”. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 menyatakan kompetensi adalah: “Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Tugas dan fungsi pegawai dalam menjalankan perannya, juga tidak terlepas dengan ketersediaan fasilitas kerja yang dimilikinya. Selain itu didukung oleh lingkungan kerja baik internal maupun eksternal. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Seringkali kinerja pegawai yang kompetensinya baik juga diiringi dengan jenjang karir atau promosi jabatan yang diberikan dengan perencanaan karir sesuai dengan keahlian dan pangkat golongan yang dimiliki sebagai motivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut Amundson dkk, (2016) karir merupakan kombinasi dari semua kegiatan yang berlangsung dalam peran kehidupan seseorang di titik waktu tertentu. Kegiatan-kegiatan

yang dilakukan seseorang dapat mempengaruhi karirnya termasuk kegiatan dalam merencanakan karir. Perencanaan karir yang baik dapat membantu perjalanan karir seseorang terarah dan sesuai dengan harapan. Yean dan Yahya (2013) menjelaskan bahwa perencanaan karir adalah kegiatan yang membuat seseorang individu untuk bertanggung jawab dan mengembangkan karirnya. Usaha mengembangkan karir tersebut dapat diwujudkan dalam sebuah tindakan nyata. Tindakan yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk memilih dan memutuskan tempat tinggal dan pekerjaan demi mencapai kehidupan yang bahagia dengan memperhatikan peluang dan berbagai alternatif pilihan (Alberta, 2007). Menurut Hasibuan (2014:95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Harold Koontz yang dikutip oleh Hasibuan (2014), “motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.

Selanjutnya Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”. Selain itu Siagian (2013), menyebutkan: Di kalangan para teoretikus dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa masalah motivasi bukanlah suatu masalah yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya. Akan tetapi yang jelas ialah bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nurlaila (2010) mengemukakan bahwa *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari satu proses. Menurut Luthans (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa

yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. menurut Dessler (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan *standart* yang ditetapkan.

Berdasarkan teori yang merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja diatas, maka dalam penelitian sebelumnya terdapat hasil yang menyatakan dampak pengaruh yang belum signifikan, hal ini ditunjukkan dalam empiris yang merupakan *research gap* ialah terdapat dalam penelitian Miftahul Ainun Naím Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)” dengan hasil penelitian “Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera. Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Neni Triastuti dan Fahmi Sulaiman (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Medan” dengan hasil penelitian “motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, tetapi secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja”.

Berdasarkan teori kinerja diatas, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember. Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jember No 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Bupati Jember No. 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember disebutkan bahwa: Dinas Lingkungan

Hidup mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Lingkungan Hidup; Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten mempunyai fungsi sebagai berikut: Perumusan kebijakan daerah di bidang lingkungan hidup; Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang lingkungan hidup; Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang lingkungan hidup; Pelaksanaan administrasi dinas daerah di bidang lingkungan hidup; Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Lingkungan Hidup sebagai Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah di bidang Lingkungan Hidup berupaya melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai visi dan misi Dinas Lingkungan Hidup dalam rangka membantu Kepala Daerah menyusun kebijakan di bidang Lingkungan Hidup. Untuk mendukung visi dan misi yang dimaksud, diperlukan kinerja pelayanan Dinas Lingkungan Hidup yang terdiri dari: Peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia), pengelolaan lingkungan hidup (aparatur, dunia pendidikan, dunia usaha, dan masyarakat); Peningkatan kepedulian dan peran serta masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup; Peningkatan fasilitas penyelesaian sengketa lingkungan; Peningkatan pemantauan dan upaya pembinaan dalam pengendalian pencemaran lingkungan.

Jenis pelayanan kepada masyarakat yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember antara lain meliputi layanan perijinan lingkungan, layanan tindak lanjut pengaduan masyarakat / sengketa lingkungan dan penegakan hukum lingkungan. Berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember, maka identifikasi permasalahan yang sering dihadapi mengenai tugas dan fungsi ialah :

Tabel 1.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kab. Jember.

No	Identifikasi Permasalahan	Realisasi Program dengan Pencapaian 100%
1	Turunnya daya dukung area resapan air (<i>run of</i> yang berlebihan) di pedesaan dan perkotaan.	77,43 %
2	Meningkatnya lahan kritis pada Daerah Aliran Sungai / DAS.	85,21 %
3	Kurangnya kesadaran dan gerakan masyarakat terhadap kebersihan, keindahan dan pelestarian lingkungan hidup.	79,12 %
4	Audit lingkungan belum dilaksanakan secara optimal, khususnya untuk kawasan pemukiman, industri, perhotelan dan pusat perdagangan.	87,35 %
5	Terjadinya pencemaran lingkungan dan kerusakan sumber daya alam.	73,69 %
6	Menurunnya jumlah dan debit mata air.	87,00 %
7	Kurang optimalnya penanganan sampah, khususnya di perkotaan.	88,24 %
8	Masih kurangnya luasan hutan kota dan taman kota.	87,33 %
9	Kurang aktifnya lembaga swadaya masyarakat di bidang lingkungan hidup.	84,57 %
10	Kurang sinergi dari setiap kekuatan di masyarakat dalam menyelesaikan permasalahan lingkungan.	79,00 %

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kab. Jember (2020).

Data identifikasi masalah yang tertuang dalam tabel 1 diatas, permasalahan lain yang dihadapi ialah mengenai perencanaan karir pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember ialah mengenai adanya kekosongan bidang yang belum terisi dengan segera serta masih adanya pegawai dengan pangkat golongan tinggi belum mendapatkan promosi jabatan seselon, diantaranya terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat Golongan dan Eselon.

No	Pangkat/golongan	Eselon	Yang eselon	Yang belum eselon
1	Pembina TK.I/ IVb	II	1 pegawai	0 Pegawai
2	Pembina/ IVa	III	4 Pegawai	0 Pegawai
3	Penata Tk.I/ IIIId	IV	6 Pegawai	4 Pegawai
4	Penata/ IIIc	IV	1 Pegawai	3 Pegawai
5	Penata Muda TK I / III b	-	0 Pegawai	28 Pegawai
6	Penata Muda / III a	-	0 Pegawai	24 Pegawai
7	Pengatur Ila - IId	-	0 Pegawai	12 Pegawai
Jumlah			12	71

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kab. Jember (2020).

Berdasarkan data identifikasi masalah mengenai tugas dan fungsi, dapat diketahui target realisasi program masih belum mencapai target yang diharapkan, hal ini didukung pula dengan adanya permasalahan jenjang karir pegawai yang terdapat pada tabel 2, menunjukkan masih banyaknya pegawai dengan pangkat golongan yang sudah tinggi tapi belum mendapatkan eselon yang seharusnya dimiliki, sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa permasalahan yang terdapat pada Dinas Lingkungan Hidup mengenai pelayanan publik serta pentingnya jenjang karir pada pegawai.

Peneliti dalam hal ini mendapatkan fenomena kinerja ialah “kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik”, maka dalam penelitian ini peneliti mencoba memberikan solusi guna meningkatkan kinerja pegawai agar efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya ialah mengacu pada faktor yang diasumsikan penting: kompetensi, lingkungan kerja dan perencanaan karir yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas mengenai tidak tercapainya realisasi program sesuai dengan target yang telah ditentukan, serta terdapat kekosongan pada jabatan-jabatan tertentu dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang sejenis serta terdapat isu-isu strategis yang perlu mendapat perhatian dan penanganan serius dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kab. Jember, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember?

3. Apakah perencanaan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember?
4. Apakah kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember?
6. Apakah perencanaan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember?
8. Apakah kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember melalui motivasi kerja?
9. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember melalui motivasi kerja?
10. Apakah perencanaan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember melalui motivasi kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dibangun ialah:

1. Untuk menguji pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji pengaruh secara positif dan signifikan perencanaan karir terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.

4. Untuk menguji pengaruh secara positif dan signifikan positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.
5. Untuk menguji pengaruh secara positif dan signifikan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.
6. Untuk menguji pengaruh secara positif dan signifikan perencanaan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.
7. Untuk menguji pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.
8. Untuk menguji pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember melalui motivasi kerja.
9. Untuk menguji pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember melalui motivasi kerja.
10. Untuk menguji pengaruh secara positif dan signifikan perencanaan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember melalui motivasi kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Praktis.
 - a. Bagi pemerintah Kabupaten Jember, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai

masukannya untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.

b. Bagi *stakeholder* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kegunaan Akademis.

a. Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).

b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda.

