

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing, oleh karena itu, setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusia dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Novarini dan Imbayani, 2019). Tidak terkecuali lembaga pemerintahan baik tingkat pusat maupun tingkat daerah seperti Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di tingkat Kabupaten salah satunya adalah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi yang memiliki fungsi sebagai perumus, pelaksana kebijakan maupun administrasi daerah di bidang lingkungan hidup serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Sebagai OPD dengan SDM yang kompleks, dibutuhkan pengelolaan yang optimal, agar mendapatkan pegawai yang handal dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik serta memiliki rasa tanggung jawab yang baik. Dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan efektifitas jalannya organisasinya dalam rangka mencapai tujuannya (Pohan dan Angkat, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan, (Hasibuan, 2016). (Robbins & Mary, 2012) mendefinisikan manajemen adalah melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan

terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Manajemen juga berupaya untuk menjadi efektif, dengan menyelesaikan tugas-tugas demi terwujudnya sasaran-sasaran organisasi.

Organisasi terus mengembangkan kegiatan pelatihan dan mencari perilaku karyawan yang dapat dimanfaatkan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka (Stoffers et al., 2014). Informasi kinerja pekerjaan karyawan menjadi berguna bagi organisasi dalam masalah yang berkaitan dengan penilaian kinerja, umpan balik, promosi dan sistem pembayaran jasa (Atatsi et al., 2019). Pembahasan mengenai Kinerja pegawai banyak dikaji dalam sebuah teori fokus dalam psikologi industri/organisasi sehingga sulit untuk didefinisikan atau diukur karena berbagai aspek penilaian perilaku peran pekerjaan (Atatsi et al., 2019).

Kinerja dalam penelitian ini fokus pada kinerja pegawai, telah diteliti dalam konteks yang beragam, lintas disiplin dan budaya yang berbeda selama beberapa dekade, dengan tujuan untuk memahami perilaku, konsep, dan sumber daya yang mendorong kinerja. Menemukan dan memadukan literatur tentang perilaku dan faktor yang meningkatkan kinerja akan memungkinkan organisasi memanfaatkan, mengeksploitasi, dan berinvestasi dalam kemampuan fisik, kognitif, dan emosional karyawan (Pham-Thai et al., 2018).

Menurut Robbins dan Judge (2015), perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku didalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016), perilaku kerja inovatif adalah keinginan anggota organisasi untuk

memperkenalkan, mengajukan serta mengaplikasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja atau organisasi tempat bekerja. McGruirk, Lenihan dan Hart (2015) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja.

Menurut Edison dkk (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keuanggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut Rivai (2013) Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan. Moeheriono (2014) menjelaskan kompetensi 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 Wibowo, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik

yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Sutrisno (2014) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Ada beberapa pandangan ahli yang dapat dianggap bertentangan terkait dengan konsep kompetensi pegawai, di antaranya David McClelland (1973) Menekankan bahwa kompetensi terdiri dari tiga jenis, yaitu kompetensi teknis, kompetensi sosial, dan kompetensi konseptual. McClelland berpendapat bahwa kompetensi teknis merupakan faktor paling penting dalam menentukan kinerja pegawai. Spencer dan Spencer (1993): Mengembangkan model kompetensi yang terdiri dari tiga lapisan, yaitu karakteristik pribadi, keterampilan, dan pengetahuan. Menurut mereka, karakteristik pribadi seperti kepercayaan diri dan motivasi lebih penting daripada keterampilan dan pengetahuan dalam menentukan kinerja pegawai. Michael Armstrong (2006): Mengkritik konsep kompetensi sebagai suatu konsep yang ambigu dan sulit untuk diukur secara objektif. Menurut Armstrong, banyak perusahaan yang terlalu fokus pada aspek teknis dan keterampilan, sehingga mengabaikan faktor-faktor penting seperti kepribadian dan sikap.

Meskipun pandangan tersebut mungkin terlihat bertentangan, namun sebenarnya pandangan tersebut dapat saling melengkapi. Penting bagi perusahaan untuk mengembangkan definisi kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan

mereka dan memperhatikan aspek teknis, keterampilan, pengetahuan, karakteristik pribadi, dan sikap. Dalam prakteknya, penilaian kompetensi harus dilakukan secara holistik dengan melihat berbagai aspek tersebut secara bersama-sama.

Pertentangan mengenai faktor pengukur kinerja pegawai juga terdapat pada beberapa bukti empiris seperti penelitian (Raffie et al., 2018) membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif, kompetensi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. Namun penelitian (Praditya, 2020) menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja penerapan ISO 9001:2015 pada perusahaan manufaktur otomotif.

Penelitian (Supiyanto, 2015) menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian (Lutfiyah et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

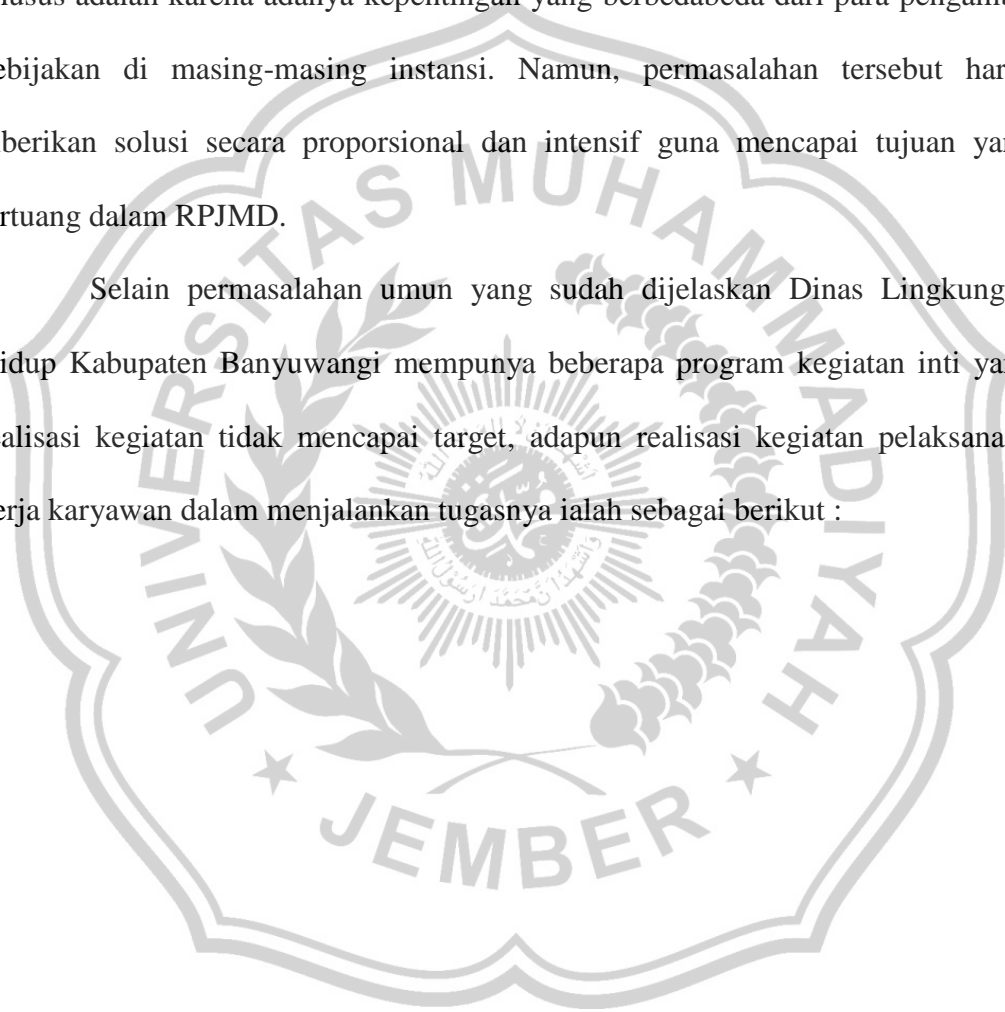
Berdasarkan kajian teori dan dukungan empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, peneliti tertarik untuk menguji factor perilaku kerja inovatif, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada objek penelitian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi yang beralamatkan di Jl. Wijayakusuma No.102, Lingkungan Cungking, Mojopanggung, Kec. Giri, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur

68424. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuwangi Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dipimpin oleh seorang Bupati. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang lingkungan hidup. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi menyelenggarakan fungsi: a. perumusan kebijakan daerah di bidang lingkungan hidup; b. pelaksanaan kebijakan daerah di bidang lingkungan hidup; c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang lingkungan hidup; d. pelaksanaan administrasi dinas Daerah di bidang lingkungan hidup; dan e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam mencapai peran yang diharapkan pada Visi dan Misi Kepala Daerah, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi berusaha mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, seperti pertumbuhan industri dan pemukiman yang berdampak menurunnya daya dukung lingkungan akibat pembuangan limbah ke media lingkungan air, tanah dan udara. Selain itu adanya perubahan fungsi lahan yang tanpa memperhatikan fungsi ekologis sekitarnya, sehingga mengakibatkan kerusakan ekosistem hutan/lahan. Selain dari pada permasalahan tersebut, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi juga harus menghadapi permasalahan keterbatasan sumber daya manusia dengan kapasitas yang memadai dalam pengembangan pengetahuan dibidang pengawasan dan pengendalian pencemaran.

Permasalahan khusus yang dihadapi oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi yaitu terletak pada pelibatan dan keikutsertaan instansi terkait dalam koordinasi, komunikasi dan sinkronisasi program pembangunan bidang lingkungan hidup yang menyebabkan hal tersebut menjadi permasalahan khusus adalah karena adanya kepentingan yang berbedabeda dari para pengambil kebijakan di masing-masing instansi. Namun, permasalahan tersebut harus diberikan solusi secara proporsional dan intensif guna mencapai tujuan yang tertuang dalam RPJMD.

Selain permasalahan umum yang sudah dijelaskan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi mempunyai beberapa program kegiatan inti yang realisasi kegiatan tidak mencapai target, adapun realisasi kegiatan pelaksanaan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya ialah sebagai berikut :



Tabel 1.1
Identifikasi Program Kegiatan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten
Banyuwangi.

No	Kegiatan	Target	Realisasi (2021)
1	Program pengendalian pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup		
	Pencegahan Pencemaran dan/atau Kerusakan Lingkungan Hidup Kabupaten/ Kota	100%	76 %
2	Program pengelolaan keanekaragaman hayati (kehati)		
	Pengelolaan Keanekaragaman Hayati Kabupaten/Kota	100%	68 %
3	Program pengendalian bahan berbahaya dan beracun (B3) dan limbah bahan berbahaya dan beracun (limbah B3)		
	Penyimpanan Sementara Limbah B3	100%	75 %
4	Program pembinaan dan pengawasan terhadap izin lingkungan dan izin perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup (PPLH)		
	Pembinaan dan Pengawasan Terhadap Usaha dan/atau Kegiatan yang Izin Lingkungan dan Izin PPLH diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	100%	86 %
5	Program peningkatan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan lingkungan hidup untuk masyarakat		
	Penyelenggaraan Pendidikan, Pelatihan, dan Penyuluhan Lingkungan Hidup untuk Lembaga Kemasyarakatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	100%	65 %
6	Program penghargaan lingkungan hidup untuk masyarakat		
	Pemberian Penghargaan Lingkungan Hidup Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	100%	67 %
7	Program pengelolaan persampahan		
	Pengelolaan Persampahan	100%	78 %

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi (2021)

Berdasarkan Tabel data identifikasi kegiatan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi diatas, dapat diketahui bahwa, kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya belum mampu mencapai target ketentuan yang telah ditetapkan, maka dalam penelitian ini fenomena yang

didapat ialah “kurang optimalnya kinerja pegawai DLH Kabupaten Banyuwangi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya”. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting yang diasumsikan mampu meminimalisir permasalahan serta meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan bahan solusi dalam penelitian ini. Adapun faktor tersebut yang telah dibangun ialah: perilaku kerja inovatif, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dibangun oleh dua aspek. Aspek pertama yaitu permasalahan pada perbedaan hasil penelitian rujukan/ bukti empiris yang tidak konsisten. Dimana hasil penelitian membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif, kompetensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan bukti empiris dan kajian teori banyak menyatakan sebaliknya. Aspek permasalahan kedua yakni berdasarkan data identifikasi kegiatan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi menunjukkan belum optimal. Berdasarkan rumusan masalah yang dibangun diatas, serta teori peningkatan kinerja yang diasumsikan penting dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang sejenis serta terdapat isu-isu strategis, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi?

2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi?
4. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi?
6. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah mengembangkan/membangun model penelitian sebagai solusi atas permasalahan yang dibahas dengan penggunaan variabel perilaku kerja inovatif, kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi. Dari pengembangan model tersebut dirinci tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuwangi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

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

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

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.

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