

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Jumlah sumber Daya Manusia yang begitu besar apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional negara kita. Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas juga, penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai. Tantangan yang sesungguhnya adalah bagaimana kita dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim maupun kinerja kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu tidaklah semudah itu. Kinerja di asumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2010).

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010).

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo adalah salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo. Pembentukan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo didasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Situbondo, dan Peraturan Bupati

Nomor 61 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan *customer* (Luthans, 2006). Kinerja pegawai itu baik atau tidak tergantung faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Herlinawati (2017) dengan judul pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kec. Semboro Kabupaten Jember, dengan hasil Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Untung (2010) dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Surakarta dengan hasil pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Surakarta. Kompetensi terkait dengan segala yang diketahui manusia tentang dirinya maupun lingkungannya. Hal ini diperoleh manusia melalui panca indra melalui rangkaian-rangkaian pengalaman manusia itu sendiri. Asumantri (2003:105) berpendapat bahwa kompetensi merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung dapat memperkaya kehidupan manusia. Dengan kompetensi manusia dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang dihadapinya sehingga kompetensi itu memiliki arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam

pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi terkait dengan peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi tentu hal ini akan menentukan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif itu organisasi itu sendiri Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Hasil penelitian Pandaleke (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung disiplin yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang

dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Daly (2015) dengan judul pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan keluarga Berencana daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan hasil kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap Pegawai Badan pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali (Rivai, 2011).

Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerjasama. Untuk membentuk kerjasama yang baik perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) dengan judul analisis motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Mitra Tani Dua Tujuh mangli Jember dengan hasil motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja (Sutrisno, 2014). Namun sesuai dengan pernyataan tersebut seberapa besar fungsi berperan dalam organisasi sering terabaikan. Hal yang seperti inilah yang sering terjadi di dalam pengembangan organisasi modern tentang terjadinya kesalahan persepsi (*misunderstanding*) dalam komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan dalam organisasi. Untuk mewujudkan keselarasan kerja dalam memenuhi dua kepentingan masing-masing anggota organisasi diperlukan kerja sama antar anggota (Sutrisno, 2014). Kemajuan dan keberhasilan organisasi

sangat bergantung pada kinerja individu dalam organisasi hal ini pegawai, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, proaktif, berkomunikasi, serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang ada pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Bagi Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan salah satu Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo sehingga kinerja dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo adalah unsur staf yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Melihat kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo dan agar terwujud dan terlaksana dengan baik, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki kompetensi yang tinggi. Untuk melihat bagaimana tingkat kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo dapat dilihat dari data

indikator Penetapan Kinerja (TAPKIN) Kabupaten Situbondo Tahun 2017 yang disajikan dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Kinerja (TAPKIN) Kabupaten Situbondo Tahun 2017

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi
1.	Persentase tingkat pemenuhan kebutuhan dasar operasional SKPD	100%	90%
2.	Persentase tingkat pemenuhan kebutuhan dan pemeliharaan prasarana penunjang kinerja pegawai	100%	80%
3.	Jumlah jenis dokumen rencana kegiatan yang dilayani kantor dinas	100%	75%
4.	Persentase tingkat disiplin pegawai	100%	75%
5.	Persentase peningkatan kinerja sektor industri dan perdagangan	100%	60%
6.	Persentase masyarakat yang dibina dalam menjaga ketertiban masyarakat	100%	80%
7.	Persentase ketersediaan dokumen Perencanaan	100%	80%

Sumber : Data Bagian Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo tahun 2017

Tabel 1.1 menggambarkan bagaimana pencapaian Kinerja Kabupaten Situbondo. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo yang merupakan salah satu unsur SKPD dan memberikan kontribusi terhadap kinerja Kabupaten Situbondo . Kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo meskipun sudah dapat dikatakan berhasil, namun masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya realisasi kinerja yang masih belum sesuai dengan target. Belum optimalnya kinerja pegawai tersebut tentunya membutuhkan dukungan aspek Sumber Daya Manusia diantaranya disiplin kerja dan kompetensi pegawai.

Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo, selalu dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Selama ini kinerja yang dirasakan belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan memberikan disiplin kerja dan peningkatan kompetensi pegawai, sehingga pegawai lebih bekerja dengan giat dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji analisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo.
3. Untuk mengetahui komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Situbondo dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.