

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ditentukan oleh perusahaan sebelumnya. Stoner yang diterjemahkan oleh Sindoro (2010:10) mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lain juga yang di kemukakan oleh Hasibuan (2014:2), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dessler (2015:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Pendapat lain juga yang di kemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012:5) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan. Setiap tenaga kerja diharuskan memiliki performa / kinerja yang baik, agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta

organisasi bersangkutan Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lebih lanjut Sedarmayanti (2009:31) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor lain dari kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) adalah pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang 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. Menurut Moeheriono

(2010:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Seorang pegawai perlu memiliki karakter dasar dalam bekerja yang menunjukkan kompetensinya. Salah satu karakter yang dibutuhkan adalah berkomitmen dengan pekerjaan maupun organisasi. Menurut Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Moorhead dan Griffin (2015,p.134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas terkait factor-factoryang mempengaruhi kinerja, dalam penelitian juga merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis, serta peneliti mendapatkan beberapa hasil penelitian yang bertentangan dengan teori yang telah dikemukakan, adapun *research gap* yang ditemukan ialah pada penelitian Utomo, Qomariah dan Nursaid (2018) dengan Hasil penelitian menyatakan bahwatidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Aprillia D.S (2015) dengan hasil menyatakan bahwalingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan teori peningkatan kinerja serta didukung dengan adanya hasil penelitian terdahulu, maka obojek penelitiann yang dipilih adalahDinas Kebudayaan dan Pariwisata

Kabupaten Banyuwangi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kebudayaan dan Pariwisata. serta mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kebudayaan dan pariwisata.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kebudayaan dan pariwisata.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kebudayaan dan pariwisata
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Untuk mencapai tugas pokok dan fungsi dimaksud, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi memberikan beberapa pelayanan, yaitu :

- a. Seketariat
- b. Bidang Kebudayaan
- c. Bidang Produk Pariwisata
- d. Bidang Pemasaran

Dalam pelaksanaan otonomi daerah, kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Banyuwangi melalui serangkaian program dan kegiatan, baik yang menjadi kebijakan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi Jawa Timur maupun Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. Banyak parameter yang dapat dijadikan tolok ukur kinerja pembangunan bidang pariwisata baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif termasuk penilaian masyarakat terhadap fenomena baik buruknya pengembangan pariwisata.

Permasalahanpembangunandaerahmerupakansebuah *“gap expectation”* antarakerjapembangunan yang dicapisaatinidenganapa yang direncanakansertaantaraapa yang ingindicapaidimasa dating dengankondisiriilsaatperencanaantersebutdibuat. Potensipermasalahanpembangunandaerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum diperdagayagunakan secara optimal, kelemahan yang belum teratasi, peluang yang

belum dimanfaatkan secara optimal, serta ancaman yang belum diantisipasi. Gambaran umum permasalahan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi sebagai berikut:

- a. Kualitas dan kuantitas SDM Kepariwisata Kabupaten Banyuwangi masih terbatas.
- b. Kurang optimalnya koordinasi kebijakan antar instansi Pemerintah dalam pengembangan pariwisata.
- c. Belum optimalnya promosi dan pemasaran pariwisata.
- d. Kondisi sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung obyek wisata yang belum memadai dalam pelayanan bagi wisatawan.
- e. Pelayanan dan sikap masyarakat di obyek wisata yang belum mencerminkan *Sapta Pesona*.
- f. Kurangnya produk wisata yang atraktif, inovatif, dan edukatif.
- g. Terbatasnya kapabilitas basis data dan system informasi kebudayaan dan pariwisata.
- h. Rendahnya pemahaman masyarakat tentang perlunya pelestarian situs budaya dan seni budaya.
- i. Kurangnya fasilitas dan sarana prasarana guna pengembangan kesenian.
- j. Kurangnya fasilitas dan sarana prasarana guna pengembangan seni budaya daerah.
- k. Kurangnya minat generasi muda untuk mempelajari kesenian dan budaya daerah.

Selain permasalahan umum yang terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, juga terdapat permasalahan pada capaian kinerja seperti tampak pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Kabupaten Banyuwangi

| NO | Bagian / Bidang | Target | Realisasi |
|----|-----------------------------|--------|-----------|
| 1 | Sekretariat | 100% | 88% |
| 2 | Bagian Umum dan Kepegawaian | 100% | 78% |
| 3 | Bagian Program | 100% | 91% |

| | | | |
|---|--------------------------------------|------|-----|
| 4 | Pemberdayaan Seni dan Budaya | 100% | 82% |
| 5 | Bidang Produk Pariwisata | 100% | 86% |
| 6 | Bagian Pengembangan dan Pemberdayaan | 100% | 89% |
| 7 | Bidang Pemasaran | 100% | 90% |

Sumber : Lakip 2019

Berdasarkan gambaran umum permasalahan yang telah dibahas, kualitas dan kuantitas SDM Kepariwisata Kabupaten Banyuwangi merupakan permasalahan utama yang harus diperhatikan. Sehingga fenomena dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan realisasi program kinerja pegawai dari setiap bidang/bagian pada Kepariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Maka peneliti mencoba mengangkat beberapa variabel yang diasumsikan penting dalam mengoptimalkan realisasi program kegiatan melalui meningkatkan kinerja pegawai ialah dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan komitmen organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan empiris pada latar belakang masalah, dengan didukung data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi adalah : “bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan komitmen organisasi”. Rumusan masalah penelitian yang akan muncul adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variable *intervenig*?
7. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variable *intervenig*?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1 Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
- 2 Untuk menguji pengaruh kompetensi pegawai terhadap komitmen organisasi.
- 3 Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4 Untuk menguji pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.
- 5 Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 6 Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variable *intervenig*.
- 7 Untuk menguji pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variable *intervenig*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara garis besar dibagi menjadi :

- a. Bagi objek penelitian; Memberikan gambaran informasi mengenai kompetensi pegawai, motivasi dan kinerja pegawai. Menjadikan bahan refleksi pemimpin Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan target kinerja..
- b. Bagi Almamater; Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak – pihak lain yang bersangkutan, selain itu untuk dapat menunjang bagi mahasiswa dalam mencari referensi untuk penelitian-penelitian dengan topik yang sama
- c. Bagi peneliti selanjutnya; Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Menambah perbendaharaan pengetahuan praktis bagi penulis dalam rangka menerapkan teori yang diperoleh sebelumnya.

