

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangatlah penting untuk negara maju maupun negara berkembang seperti Indonesia. Ini dikarenakan negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan membangun bangsanya untuk menjadi negara maju yang memiliki penduduk yang cerdas dan cakap dalam membangun bangsa dan negaranya. Maka sumber daya manusia sangat perlu ditingkatkan di Indonesia untuk mendapatkan cita-cita bangsa Indonesia. Inilah lemahnya bangsa Indonesia yang memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak tetapi masih kurang di kualitas sumber daya manusianya. Jadi sangatlah penting sumber daya manusia yang berkualitas bagi setiap negara. Penduduk Indonesia masih belum mengerti banyak tentang pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sedarmayanti (2014:13) Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menemukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termaksud merekrut, menyaring, melatih, dan memberi penghargaan dan penilaian. Dengan adanya peranan manajemen sumber daya manusia dapat menjadi salah satu upaya dalam peningkatan pemberdayaan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor dalam organisasi yang harus mendapat perhatian pihak manajemen. Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kompetensi pegawai dan motivasi kerja pegawai. Menurut Sumarsono (2004:64) definisi konseptual dari kompetensi seseorang menunjukkan pada kematangan pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologi (kemauan) yang dapat mengarahkan perilaku diri sendiri.

Menurut Wibowo (2013:270) bahwa kemampuan inti (*core competence*) yang harus dimiliki semua pegawai dalam bekerja tidak hanya mengetahui dan memahami tentang strategi organisasi saja, tetapi juga memiliki kemampuan manajemen (*management competence*) dengan bekerja sama dalam tim/kelompok, serta memiliki kemampuan teknis (*functional competence*) berupa keterampilan profesional, baik secara teknis maupun operasional bekerja dengan menggunakan peralatan kantor seperti menghitung, mengetik, dan mengoperasikan mesin atau komputer. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dapat menggunakan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik yang dimilikinya untuk bekerja.

Pada Dinas Sosial Kota Makassar merupakan yang melaksanakan fungsinya sebagai instansi untuk pengendalian permasalahan sosial berbasis masyarakat dan meningkatkan pelayanan serta jaminan sosial bagi masyarakat di Kota Makassar. Namun kondisi kerja yang terjadi diduga adanya indikasi rendahnya kinerja dilihat masih terjadinya keterlambatan dalam pengurusan atau penyelesaian berkas jaminan sosial masyarakat, pegawai yang sudah *senior* kurang inovatif dibandingkan dengan pegawai yang masih *junior* dalam penggunaan teknologi kerja.

Pegawai dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Sesungguhnya motivasi kerja pegawai dalam pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana dilihat Keith Davis (2000) mengemukakan bahwa kinerja pegawai sebenarnya berasal dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi lingkungannya. Pendapat ini semakin memperkuat fakta bahwa para

pegawai adalah mereka yang memiliki latar belakang berbeda sehingga motivasinya pun berbeda pula. Bagaimanapun setiap pegawai akan terpacu untuk bekerja lebih keras jika memiliki dan atau terdapat motivasi di dalamnya.

Pada Dinas Sosial Kota Makassar berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa jadwal kerja pegawai pada hari senin s/d jumat masuk pukul 07.30 wita – 16.00 wita. Setiap kedatangan dan pulang pegawai Dinas Sosial Kota Makassar wajib melakukan absensi sidik jari elektrik. Namun beberapa bulan kemarin absen elektrik rusak sehingga pegawai Dinas Sosial Kota Makassar menggunakan absen manual. Hal ini menyebabkan rendahnya produktivitas kerja dan kurangnya motivasi pegawai dengan adanya fenomena tersebut.

Salah satu upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Budaya yang dimaksud adalah sesuai nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya kerja

tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut sangat kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai inti dan semakin terikat terhadap organisasi maka makin kuat budaya tersebut sehingga akan berakibat positif terhadap ke efektifan suatu kinerja organisasi sehingga harus ditekankan dan diajarkan kepada pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Wibowo:2010) menyatakan kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Sesuai dengan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi masih bervariasi, dan budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya dapat mempengaruhi kepribadian pegawai bertindak secara individu sesuai dengan budaya organisasi.

Pada Dinas Sosial Kota Makassar budaya kerja terkait integritas seperti kejujuran dan kedisiplinan terhadap ketentuan jam kerja ditunjukkan masih adanya pegawai yang duduk santai tidak bekerja, ruangan kerja pegawai ada yang kosong pada saat jam kerja, pegawai keluar pada jam kerja dengan alasan yang tidak jelas dan tanpa izin dari atasan. Juga dijumpai masih ada pegawai datang terlambat dan pulang cepat serta tidak hadir tanpa keterangan sehingga pada akhirnya pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara cepat dan tuntas.

Budaya kerja dalam organisasi harus kuat dan memiliki norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang bisa diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Selain itu budaya yang kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut (Buhler:2007). Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengangkat masalah kompetensi, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada

Dinas sosial Kota Makassar, dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Makassar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Makassar?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Sosial Kota Makassar.

3. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang khususnya dalam pengaruh kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar.

b. Manfaat Praktis

1. Salah satu bahan perbandingan, referensi atau informasi yang lebih mendalam bagi pembaca dan peneliti selanjutnya yang berminat mengembangkan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia dengan pengkajian khusus pada kinerja sumber daya manusia.
2. Bagi kepentingan Instansi, dengan adanya penelitian ini dapat memberikan bahan masukan atau kontribusi bagi pemerintah dalam pengambilan kebijakan saat ini maupun di masa mendatang terutama yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan budaya kerja.