

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya proses kerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana dalam pelaksanaan proses kerja tersebut, keberadaan manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain, mengingat sumber daya yang lain tidak akan bisa dimanfaatkan secara lebih maksimal tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manajemen tenaga kerja menggantikan manajemen sumber daya manusia. Manajemen tenaga kerja adalah pendayagunaan, pengaturan, pengurusan, pembinaan dan pengembangan unsur tenaga kerja baik yang memiliki status karyawan, buruh, ataupun pegawai dengan semua kegiatannya dalam berusaha meraih hasil guna dan daya guna yang semaksimal mungkin, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi (Sastrohadiwiryo, 2002).

Pada instansi pemerintah, pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola pegawai yang berkinerja baik, bermutu serta mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, camat atau sebutan lain pemimpin, dan koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan

dari Bupati/Wali Kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Selanjutnya sebagai organisasi publik yang terkait dengan pelaksanaan fungsi pelayanan, Kantor Kecamatan Eromoko sebagai instansi pemerintah Kabupaten Wonogiri dituntut dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, dan pemberdayaan peran serta masyarakat dengan tatanan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sunaryo (2017) menyampaikan bahwa Kantor Camat Eromoko adalah sebuah lembaga instansi pemerintahan yang dipimpin oleh Camat dan dibantu oleh beberapa saksi untuk menjalankan pemerintahan diwilayah Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Kantor Kecamatan Eromoko dibangun sekitar tahun 1984 dan sudah mengalami renovasi beberapa kali oleh Kepala Camat dengan dana dari APBD, terakhir direnovasi tahun 2005. Enggan diberlakukannya Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang pertimbangan Keuangan Pusat dan daerah memberikan kewenangan kepada daerah provinsi/kab/kota untuk mengurus dan memajukan daerahnya sendiri.

Daeng (2015) menyatakan bahwa suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan adanya kinerja yang handal dan professional dari aparat atau pegawai organisasi yang bersangkutan. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan

kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja menurut Sedarmayanti (2008:260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan Robbins dan Judge (2015). Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus memahami pekerjaan tersebut, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar, dan adanya lingkungan kerja yang mendukung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan diperlukan secara mutlak karena untuk mendorong tercapainya tujuan dalam organisasi . Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Ayu, 2013).

Gordon (dalam Sutrisno,2010:205) memberikan pengertian kemampuan atau skill sebagai sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94). Hasil penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Akbar (2014) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Zainal (2016) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki setiap pegawai Kecamatan Eromoko rata-rata sudah berpendidikan tinggi walaupun masih ada beberapa pegawai yang hanya berlatar belakang SLTA. Pegawai Kecamatan Eromoko merasa yakin dalam menjalankan tugas dengan kemampuan yang dimiliki karena diketahui tugas rutin yang dilakukan di Kecamatan hanya seputar pelayanan masyarakat dan mereka sudah lama berpengalaman sehingga sangat berguna membantu meningkatkan kinerja yang maksimal.

Selain itu upaya dalam meningkatkan kinerja terdapat faktor lain yaitu motivasi kerja. Widodo (2015) menyampaikan motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri dan dari faktor luar, motivasi menggerakkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja dengan sukanya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Simamora dalam Yono (2004 : 91) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Sedangkan menurut Yuli (2005 : 142), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hamzah,2008:950). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka dan Ismiyati (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain ada penelitian yang berlawanan, penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2014) dan Triayong dkk (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, jika dilihat dari aspek motivasi kerja adalah pegawai Kecamatan Eromoko sudah bersungguh-sungguh dan semangat dalam bekerja. Hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang tidak bermalas-malasan untuk bekerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan dan berani menanggung resiko atas pekerjaan yang dilakukan. Pegawai selalu tekun dan sabar dalam

melakukan pekerjaan, sehingga tidak mengakibatkan kecorobohan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Pegawai Kecamatan Eromoko yang bekerja keras dan berprestasi diberikan penghargaan berwujud piagam agar mendorong semangat kerja yang lebih baik.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai didalam suatu organisasi yaitu fasilitas kerja. Surya (2018) menyampaikan fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu pekerjaan. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas di kantor berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal di dalam kantor, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif lama permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman atau kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Hal tersebut sebanding dengan hasil penelitian Krisdiana (2014) menyimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka, Ismiyati (2015) dan Krisdiana, Marimin (2014) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, fenomena yang dijumpai adalah fasilitas kerja sudah tersedia di kantor Kecamatan Eromoko seperti meja dan kursi yang sudah memadai selain itu sarana dan prasarana

yang sudah lengkap seperti komputer, WIFI, Printer, AC, tempat parkir yang luas, dan tempat ibadah sehingga memudahkan pegawai Kecamatan Eromoko dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaan yang diberikan atasan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA DI KECAMATAN EROMOKO KABUPATEN WONOGIRI.**

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri?
- c. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri?

2. Batasan Masalah

Agar penelitian tidak terlalu luas dan ruang lingkupnya jelas, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dibatasi pada variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja.
- b. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel 39, yaitu pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
- c. Lokasi penelitian dilakukan di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui :

- a. Pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
- b. Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
- c. Pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah ilmu dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu pengaruh antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

2. Bagi Kantor Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi Kantor Kecamatan Eromoko dalam mengelola kinerja pegawai dengan segala kebijakan yang berkaitan langsung dan meningkatkan tingkat efektivitas dan kemampuan untuk mencapai target kerja.

3. Bagi Masyarakat Umum

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumber informasi untuk masyarakat dalam mengetahui kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

D. Sistematika Penulisan

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas mengenai teori kemampuan, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, pengertian operasional variabel, dan teknik analisis data.

Bab IV : ANALISA DAN EVALUASI

Dalam bab ini menyajikan tentang deskripsi data, analisis data dan pembahasannya, dan implikasi manajerialnya.

Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN