

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdayaguna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Triasningrum dan Fahlefi, 2018). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi (Fadillah, dkk., 2017). Menurut Hardjanto dalam (Araujo, dkk., 2018) sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan suatu barang atau jasa, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019). Tumpuan utama organisasi dalam menghadapi perubahan global adalah pada sumber daya manusia, kemampuan organisasi dalam

berkembang tidak lebih daripada kemampuan sumber daya manusianya untuk berkembang (Pramesona, 2020).

Menurut Rivai dan Basri kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau hasil secara keseluruhan dalam periode tertentu untuk melakukan tugas, sesuai standar hasil kerja, sasaran atau target serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Mulyono, 2021). Menurut Mangkunegara bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hajiali, dkk., 2021). Untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal banyak faktor yang perlu diperhatikan seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Anwar dan Mangkunegara dalam (Pramesona, 2020) mengatakan pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi merupakan gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja yang baik dapat diwujudkan apabila dikelola dengan baik, itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

Menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah faktor individu yang meliputi kompetensi dan motivasi dan faktor lingkungan organisasi (Nuzulman, dkk., 2019). Kinerja yang baik dapat diwujudkan apabila sumber daya manusia dalam organisasi memiliki kompetensi yang memadai dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan. Menurut Wibowo dalam Astuti dan Setiorini (2020) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yaitu pengalaman ataupun pembelajaran yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. *Spencer dan spencer*, menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Dharmawan, 2017). Robbins menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari kompetensi intelektual dan kompetensi fisik. Kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kompetensi fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugastugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan (Makduani, 2020). Dengan adanya kompetensi yang baik akan tercipta kinerja organisasi dapat maksimal.

Peran sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu instansi agar maksimal. Selain itu sumber daya manusia juga memiliki kebutuhan penunjang untuk mengembangkan kemampuan berupa teknis, konseptual maupun hubungan manusia. Peningkatan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan upaya meningkatkan motivasi kerja (Gustina dan Viviani, 2019). Menurut Luthans motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu (Erick , dkk., 2007). Menurut

Sobur dalam Sukamto dan Apriliyani (2019). Motif merupakan dorongan, hasrat, keinginan, dan tenaga penggerak lainnya, yang berasal dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu. Alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu.

Faktor yang berpengaruh lainnya diantaranya lingkungan kerja. *Stewart* dalam Dharmawan (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari perusahaan yang menjadi tempat bekerja didalam lingkungan tersebut. Faktor kondisi kerja yang perlu diperhatikan adalah penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan karyawan atas pekerjaannya, intansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja yang perlu diperhatikan antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, sehingga jika lingkungan nyaman akan membuat para pekerja merasa betah dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan serta mampu mencapai suatu hasil yang maksimal (Dharmawan, 2017).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Widyaningrum (2012); Wirmayanis(2014); Putri, dkk. (2015) membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil berbeda diketahui dari penelitian Triyanto dan Triswanto (2016) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut penelitian Kontu (2015) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015); Heliawan (2016); Nurcahyani dan Adnyani (2016) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Setiawan (2015) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Wijayanti dan Meftahudin (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sudarmo dan Lukita (2016) motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sebagai variabel moderator. Menurut Sumarsono, (2009); Nawawi (2017); lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai, yang langsung atau tidak langsung mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penelitian Emeka dan Eyuche (2014); Darmanto dan Rokhilah (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Mamangkey dkk. (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; Penelitian Hanafi dan Yohana (2017); lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fadillah dkk. (2017) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari temuan sejumlah penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya perbedaan pada hasil penelitian-penelitian terdahulu, tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah meneliti ulang untuk mengetahui bagaimana

kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan kerja sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi?
4. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja pegawai.
2. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

3. Menganalisis hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.
4. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberi manfaat bagi pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan peneliti dalam menganalisa mengenai kinerja pada suatu instansi.

b. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan yang berguna untuk instansi dalam pengetahuan dan informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Inspektorat kabupaten Karanganyar.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dapat mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi yang disajikan, secara umum penulisan skripsi dibagi menjadi lima bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab pendahuluan ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab tinjauan Pustaka berisi tinjauan teori mengenai kinerja karyawan, stress kerja, budaya organisasi dan motivasi, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab metodologi penelitian akan membahas mengenai desain penelitian, definisi operasional, pengukuran variable, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab hasil penelitian dan pembahasan ini akan menjelaskan mengenai analisis yang digunakan penulis terhadap hasil penelitian dengan metode analisis yang telah ditentukan pada bab metodologi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam Bab penutup berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti.