

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola secara hati-hati, karena pada dasarnya manusia memiliki cipta, rasa dan karsa yang membentuk sikap. Untuk menjalankan tugas dan fungsi agar tercapainya kemajuan suatu lembaga khususnya secara nyata harus bersinergi. Tugas dan fungsi sebagai pegawai harus dijalankan dengan bertanggung jawab sehingga akan mendukung dalam pencapaian target organisasi. Tugas pegawai ini dinilai sebagai salah satu indikator kinerja, maka perlu adanya penilaian kinerja pegawai dalam mendukung kinerja sebuah organisasi. Kinerja ini sebagai bentuk prestasi kerja yang dinilai selama periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab setiap pegawai (Mangkunegara, 2015:42).

Upaya membentuk kinerja diperlukan sebuah kompetensi. Kompetensi merupakan dasar yang berhubungan dengan kinerja yang efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatannya selalu terdorong bekerja secara efektif, efisien dan produktif (Pramularso, 2018). Penelitian Rande (2016) membuktikan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Diperlukan sumber daya yang mempunyai kompetensi tinggi. Hal ini

berbeda dengan penelitian Dhermawan (2018) yang mendapatkan kesimpulan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja. Sari (2018) dalam penelitiannya juga mendapatkan bahwa kompetensi terhadap kinerja tidak mempengaruhi secara signifikan.

Pelaksanaan kinerja yang baik oleh pegawai yang mempunyai kompetensi, motivasi, kemampuan dan kepentingan dalam organisasi. Kinerja pegawai juga ditentukan dari variabel karakteristik pekerjaan. Susyatmoko (2016) dalam penelitiannya mendapatkan kesimpulan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Bustomi (2015) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Sedangkan dalam penelitian lain didapatkan hasil berbeda sebagaimana Purwanto (2017) yang menemukan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja secara tidak signifikan. Chandra (2017) dalam penelitiannya juga membuktikan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemahaman pegawai atas nilai dan budaya kerja diharapkan mampu menciptakan efektifitas organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja. Hal ini sebagaimana penelitian Putranti (2017) dan Fitria (2016) yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya apabila budaya kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat. Berbeda dengan penelitian Hasanah (2014) dan Sukaryanti (2016) yang membuktikan budaya kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hasmin (2016) juga membuktikan bahwa budaya kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang disebabkan organisasi menerapkan prinsip budaya yang sangat prosedural, mementingkan pekerjaan daripada pegawai, beban kerja tidak berdasarkan profesional tetapi cenderung berdasarkan suka/tidak suka dan sangat hierarki sehingga-nilai budaya tidak terpelihara. Penelitian Nugroho (2016) juga membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja yang ada diharapkan dapat mendukung pada organisasi untuk lebih baik.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan melalui kinerja sumber daya manusia (SDM) (Hasibuan, 2014:83). Pengembangan manusia dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan organisasi. Budaya kerja diyakini sebagai faktor yang menentukan kesuksesan kinerja (Sitio, 2015). Budaya kerja ini dapat meningkatkan pengaruh variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Penelitian Rusmita (2018) dan Sumual (2015) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap budaya kerja. Budaya kerja memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja mengarahkan perilaku anggotanya, sehingga mampu memoderasi kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Nasikhah (2015) yang membuktikan bahwa budaya kerja tidak signifikan dalam memoderasi karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Yuliazah (2016) juga membuktikan bahwa budaya kerja tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja.

Hasil penilaian kinerja pegawai Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang didapatkan sebagai berikut;

Tabel 1.1
Penilaian Rata-Rata Kinerja Pegawai Tahun 2020

Indikator	Rata-Rata Penilaian Kinerja	
	2019	2020
Pelayanan	82	83
Kompetensi	78	79
Komitmen	82	83
Disiplin	82	84
Kerjasama	79	81

Sumber : Penilaian Kinerja Pegawai Pengelola Arsip/Arsiparis OPD 2020.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dinilai melalui indikator pelayanan 83%, komitmen 83%, kompetensi 79%, disiplin 83%, kerjasama 81%. Hasil ini masih belum memenuhi standar (> 90%). Pegawai juga mempunyai karakteristik yang berbeda sebagai faktor penentu kinerja, perbedaan ini berupa golongan pangkat, pemahaman, ketrampilan, pengetahuan, kompetensi dan tingkat pendidikan (SLTA, Diploma, Sarjana dan Magister). Hasil pengamatan kepada sebagian pegawai didapatkan mereka tidak menyelesaikan tugas pada saat itu, pegawai tampak bermalas-malasan, tanggungjawab terhadap pekerjaan yang kurang serta kurangnya sikap proaktif di kalangan pegawai. Evaluasi dari kinerja pegawai didapatkan sebagian pegawai meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan secara optimal oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian juga didapatkan belum optimal.

Berdasarkan *research gap* yaitu hasil penelitian yang berbeda-beda dan fenomena masalah di lapangan, maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja di moderasi budaya kerja di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang.

1.2. Perumusan Masalah

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui standar kinerja (Mangkunegara, 2015:24). Pencapaian kinerja yang optimal dapat dicapai melalui faktor yang mempengaruhinya yaitu karakteristik pekerjaan, kompetensi dan budaya kerja. Karakteristik pekerjaan terdiri dari banyaknya tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dan frekuensi dalam mengulang tugas-tugas tersebut. Kemampuan pegawai yang baik akan mendukung pencapaian kinerja. Munculnya budaya kerja, setiap pegawai yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi akan membantu aspek karakteristik pekerjaan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap budaya kerja di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang?
2. Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap budaya kerja di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang?

3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang?
4. Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang?
5. Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap budaya kerja di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap budaya kerja di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang.
4. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang.
5. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pengelola Arsip/Arsiparis OPD se Kabupaten Rembang?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Mengembangkan khasanah pengetahuan khususnya ilmu ekonomi kajian manajemen sumber daya manusia.

- b. Secara teoritis memberikan bukti empiris tentang pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja di moderasi budaya kerja.

1.4.2 Manfaat Praktik

- a. Penelitian ini dapat memberikan evaluasi kepada pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja .
- b. Hasil penelitian ini memberikan masukan kepada kepala OPD dalam upaya memperbaiki kinerja dengan cara mengevaluasi kompetensi, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja.
- c. Hasil penelitian ini memberikan masukan kepada kepala OPD dalam upaya memperbaiki kinerja dengan cara mengevaluasi kompetensi, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja.

