

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi era *society* 5.0, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peran penting dalam mendukung transformasi digital dan inovasi yang berfokus pada manusia. Era *Society* 5.0 ditandai dengan perkembangan teknologi canggih, termasuk kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*), yang mendorong kolaborasi antara manusia dan teknologi di berbagai aspek kehidupan. Tujuannya adalah untuk menciptakan masyarakat yang lebih cerdas dan melalui *Society* 5.0, diharapkan tantangan sosial yang kompleks dapat diatasi, sekaligus memacu pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Yusuf & Rosyid, 2023).

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi canggih semata tetapi juga pada kualitas dan efektivitas sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan tugas dan berinteraksi. SDM yang kompeten dan terkelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi kontributor utama bagi pencapaian tujuan organisasi. MSDM tidak hanya berperan dalam mengelola karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Parella 2022). Semakin tinggi tingkat kelincahan perusahaan, semakin besar kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Hal ini dapat meningkatkan fleksibilitas dalam menyesuaikan strategi, Perusahaan atau suatu organisasi dapat menjadi lebih proaktif dalam menghadapi tantangan dan peluang sehingga kinerja SDM pun dapat meningkat (Rozak *et al.*, 2023)

Kinerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi, Kinerja mengacu pada seberapa besar upaya dan inisiatif yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini juga mencakup sejauh mana seseorang mampu mempertahankan standar kerja yang ditetapkan (Fahira *et al.*, 2022). Selain itu, kinerja menunjukkan tingkat komitmen individu terhadap tugas yang diberikan. Dengan kinerja yang baik, seorang individu dapat mencapai hasil kerja yang optimal sesuai harapan. Ini mencakup efisiensi pekerjaan yang dilakukan, serta kontribusi perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi oleh karena itu kinerja menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai instansi pemerintah kecamatan gembong.

Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong berperan sebagai pusat pelayanan dan kegiatan masyarakat desa. Sebagai titik utama dalam penyelenggaraan pemerintahan, kecamatan ini menjadi tempat warga desa mengurus berbagai kebutuhan administrasi, seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, izin usaha, dan layanan lainnya. Kecamatan Gembong juga menjadi pusat koordinasi berbagai program pembangunan desa, kegiatan sosial, serta inisiatif lokal yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan beragam pelayanan yang diberikan, Kecamatan Gembong memegang peranan penting dalam memastikan kelancaran administrasi dan pembangunan di tingkat desa.

Permasalahan yang terjadi pada instansi pemerintahan kecamatan gembong didasari oleh pengukuran target kinerja dalam Instansi pemerintahan kecamatan Gembong sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Capaian Target dan Realisasi Kinerja Instansi Pemerintahan
Kecamatan Gembong Tahun 2023

NO	Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Kinerja
1	Meningkatnya keberdayaan masyarakat melalui upaya pembinaan kemasyarakatan di wilayah kecamatan	55%	40%	72%
2	Meningkatkan peran serta masyarakat dalam perencanaan Pembangunan	22%	14%	64%
3	Memenuhi kebutuhan data untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan Pembangunan	65%	50%	77%
4.	Meningkatnya keamanan dan ketertiban Masyarakat (Konflik antar kelompok Masyarakat)	5,8%	1,5%	26%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil presentase dari target dan realisasi kinerja pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong terdapat beberapa program kegiatan yang belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dapat di lihat pada program kegiatan meningkatnya keberdayaan masyarakat melalui upaya pembinaan kemasyarakatan di wilayah kecamatan, memiliki target 55% realisasi 40% dengan presentase kinerja yang baru mencapai 72%, kemudian pada program meningkatkan peran serta masyarakat dalam perencanaan pembangunan pada program tersebut di tetapkan target 22% dan baru terealisasi 14% dengan kinerja yang baru mencapai 63%, pada program memenuhi kebutuhan data untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dengan target 54 % realisasi 50% kinerja 77% , selanjutnya pada program meningkatnya keamanan dan ketertiban masya rakat (konflik antar kelompok masyarakat), yang memiliki target sebesar 5,8% dan baru terealisasi 1,5% dengan kinerja yang baru mencapai

26%. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pada program kegiatan tersebut belum maksimal dan belum memenuhi kriteria. Hal ini juga berkaitan dengan efektifitas pengawasan pimpinan dalam kinerja pegawai agar sesuai dengan standar yang di tetapkan.

Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong menetapkan kriteria hasil pengukuran kinerja yang dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

Tabel 1.2

Tabel pengukuran kinerja Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong

85 s/d 100	Sangat Berhasil (SB)
70 s/d <85	Berhasil (B)
55 s/d <70	Cukup Berhasil (CB)
0 s/d <55	Tidak Berhasil (TB)

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong menggunakan skala ordinal untuk menilai kinerja, yang terbagi dalam empat kategori berdasarkan rentang nilai tertentu. kategori pertama, sangat berhasil (SB), mencakup nilai antara 85 hingga 100, menandakan pencapaian yang sangat baik. kategori kedua, berhasil (B), mencakup nilai antara 70 hingga kurang dari 85, menunjukkan hasil yang baik namun masih ada ruang untuk perbaikan. Kategori ketiga, cukup berhasil (CB), berlaku untuk nilai antara 55 hingga kurang dari 70, menunjukkan hasil yang cukup memenuhi target, namun masih perlu peningkatan. Terakhir, kategori tidak berhasil (TB), dengan nilai antara 0 hingga kurang dari 55, menunjukkan bahwa kinerja yang tercapai belum memenuhi standar yang diharapkan..

Tabel 1.3

**Data Ketidakhadiran Pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong
Januari- Desember 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir	Presentasi Hasil
Januari	150	21	14%
Februari	150	18	12%
Maret	150	12	8%
April	150	13	9%
Mei	150	14	9%
Juni	150	10	7%
Juli	150	15	10%
Agustus	150	34	23%
september	150	21	14%
Oktober	150	19	13%
November	150	15	10%
Desember	150	17	11%

Sumber: Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan pada beberapa bulan terakhir. Presentase ketidakhadiran karyawan tertinggi terdapat pada bulan agustus dan oktober 2023 mencapai 23% dengan jumlah 34 pegawai, pada buulan september 2023 presentase ketidak hadiran mencapai 14% dengan jumlah 21 pegawai. Ketidak hadiran karyawan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan kurang optimal dalam tanggung jawab bekerja. Hal ini tentunya berhubungan dengan efikasi diri pegawai yang kurang maksimal.

Tabel 1.4
Tingkat Pendidikan Terakhir Pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong

No	Pendidikan Terakhir	Perempuan	Laki-Laki
1	SLTP/SLTA	21	61
2	D3	0	0
3	S1	26	38
4	S2	1	3
	Jumlah	48	102
	Jumlah total	150	
	Jumlah sarjana	68	45%
	Jumlah belum sarjana	82	55%

Sumber: Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong (2024)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa 45% pegawai telah meraih gelar sarjana dan 55% lainnya belum meraih gelar sarjana hal ini menunjukkan bahwa masih ada yang harus di tingkatkan dari segi kecerdasan intelektual.

Tabel 1.5
Alokasi Anggaran persasaran Pembangunan Tahun Anggaran 2023

No	Sasaran Strategis	Anggaran	Presentase Anggaran
1	Administrasi Kepegawaian Perangkat daerah	45.000.000	10,62%
	Pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	5.000.000	1,10%
	Pelatihan dan bimbingan teknis	40.000.000	9,40%
2	Administrasi umum perangkat daerah	80.202.500	18.92%
	Penyediaan komponen instalasi Listrik/ penerangan bangunan kantor	1.807.000	0,24%
	Penyedia peralatan dan perlengkapan kantor	1.000.000	0,24%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong (2024)

Berdasarkan data alokasi anggaran tahun 2023, pada penyediaan komponen instalasi listrik atau penerangan bangunan dapat di lihat bahwa hanya 0,24% dari total anggaran dialokasikan, Selanjutnya juga pada sasaran strategis untuk penyedia peralatan dan perlengkapan kantor, menunjukkan bahwa di tetapkan anggaran hanya 0,24% dari anggaran yang di alokasikan, angka ini menunjukkan bahwa sangat minim perhatian lingkungan kerja yang diberikan untuk memperbaiki atau melengkapi fasilitas kantor dengan peralatan yang memadai. Hal ini di dukung dengan hasil wawancara singkat dari beberapa pegawai Instansi pemerintahan kecamatan gembong menyatakan bahwa memang sangat minim perhatian terhadap lingkungan kerja pegawai, bahkan suhu ruangan juga cukup panas karena kurangnya ketersediaan perlengkapan kantor seperti kipas angin.

Berdasarkan penelitian Larosa & Pane (2021) kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pengawasan pimpinan yang efektif. Selain itu, menurut Thahir *et al.* (2022) menegaskan bahwa semakin tinggi efikasi diri seorang pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Karambut *et al.* (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, Herlambang *et al.* (2022) menunjukan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, menciptakan suasana yang lebih produktif dan efisien.

Dalam hal ini dapat di lihat bahwa kinerja pegawai dapat di tingkatkan melalui pengawasan pimpinan, efikasi diri, kecerdasan intelektual, serta lingkungan kerja. Noufal (2021) menyatakan pengawasan merupakan fungsi manajerial keempat yang mengikuti perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Setelah

perencanaan menetapkan tujuan dan strategi, pengorganisasian mengatur sumber daya, dan pengarahan memotivasi serta memandu karyawan, pengawasan berperan untuk memastikan bahwa semua langkah tersebut berjalan sesuai rencana. Pengawasan pimpinan melibatkan pemantauan dan evaluasi kinerja, serta penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi (Larosa & Pane, 2021).

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan suatu konsep yang mengacu pada tingkat keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan dengan kata lain, efikasi diri menggambarkan sejauh mana seseorang percaya pada kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu (Achmawati & Anwar, 2022). Individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka mampu mencapai tujuan menggunakan kemampuan yang dimiliki. Efikasi diri yang tinggi tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga membantu seseorang mengatasi tantangan dengan lebih efektif, sehingga meningkatkan peluang untuk meraih kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan (Syarif *et al.*, 2024).

Menurut Robbins (2017:57) kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai aktivitas yang melibatkan proses berpikir, bernalar, dan memecahkan masalah. Kemampuan ini mencerminkan tingkat kapasitas kognitif seseorang dalam memahami informasi, menganalisis situasi, serta menghasilkan solusi yang efektif terhadap tantangan yang dihadapi. Kecerdasan intelektual tidak hanya berkaitan dengan kemampuan akademik, tetapi

juga mencakup keterampilan berpikir kritis dan logis yang penting dalam pengambilan keputusan

Menurut Sudaryo *et al.* (2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari berbagai komponen yang ada di dalam tempat kerja mencakup perangkat dan peralatan yang digunakan, serta bahan-bahan yang harus dihadapi oleh para pekerja. Lingkungan fisik ini sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai misalnya, kualitas dan kondisi peralatan dapat menentukan seberapa baik tugas dapat diselesaikan dan seberapa aman pekerja merasa saat menjalankan tugas mereka (Wahid *et al.*, 2023)

Beberapa penelitian telah banyak dilakukan adapun *research gap* dalam penelitian ini adalah pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai yakni dalam penelitian Sinaga *et al.* (2023) berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panguruan, Kabupaten Samosir. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Qodri (2019) menunjukkan bahwa pengawasan memberikan pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota samarinda

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Syarif *et al.* (2024) dengan objek pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. Menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dalam penelitian Yustiana *et al.* (2023) dengan objek RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik menyatakan bahwa efikasi diri

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan objek RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada penelitian Karambut *et al.* (2023), kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila *et al.* (2023) dengan objek pegawai di Universitas Negeri Gorontalo. Menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitian Apriyansyah *et al.* (2023) dengan objek Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan sedangkan pada penelitian Sabilalo *et al.* (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik keadaan dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan rendah.

Dari berbagai studi penelitian yang telah dilakukan pada uraian di atas menjelaskan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan keberlangsungan kinerja yang ada pada suatu organisasi di antaranya pengawasan pimpinan, efikasi diri, kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja. Dalam meningkatkan efikasi diri dan kecerdasan intelektual pegawai dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja pegawai, dan pengawasan pimpinan juga dapat memberikan pengaruh yang baik kepada pegawai agar dapat memberikan kinerja

yang lebih maksimal dan apa bila lingkungan kerja kurang baik seperti insfrastruktur yang kurang memadai dan jam kerja yang terlalu ketat dapat menjadi permasalahan yang menimbulkan penurunan tingkat kinerja.

Berdasarkan fenomena masalah di atas maka penelitian ini di lakukan untuk mengembangkan dan mencoba menganalisa **“Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Efikasi diri, Kecerdasan Intelektual dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja peawai instansi pemerintahan kecamatan Gembong”**

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

2.1 Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Instansi Pemerintahan

Kecamatan Gembong

2.2 Variabel independent dalam penelitian ini adalah:

- Pengawasan pimpinan (X1)
- Efikasi diri (X2)
- Kecerdasan intelektual (X3)
- Lingkungan kerja (X4)

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai

2.3 Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Instansi Pemerintahan

Kecamatan Gembong yang berjumlah 110 orang

2.4 Jangka waktu peneliitian ini adalah 2 bulan setelah proposal di setujui

1.3 Rumusan Masalah

1.3.1 Pernyataan Masalah

1. Tingkat kinerja pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dimana hasil kinerja pegawai pada beberapa program kegiatan masih belum maksimal. Hal tersebut terindikasi kurangnya efektivitas pengawasan pimpinan dalam memastikan kinerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan. (Tabel 1.1)
2. Kurangnya efikasi diri pada pegawai ditunjukkan dengan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai pada beberapa bulan terakhir. (Tabel 1.3)
3. Sebanyak 55% pegawai belum meraih pendidikan tinggi hal ini menunjukkan bahwa masih ada yang harus ditingkatkan dari segi kecerdasan intelektual. (Tabel 1.4)
4. Lingkungan kerja berdasarkan alokasi anggaran tahun 2023, hanya 0,24% dari total anggaran dialokasikan untuk penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor. Hal ini menunjukkan minimnya investasi pada fasilitas lingkungan kerja untuk mendukung kinerja pegawai. (Tabel 1.5)

1.3.2 Pertanyaan penelitian

Dari fenomena latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dimunculkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong?

3. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja Pegawai Kecamatan gembong?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja Pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh terhadap kinerja pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Instansi Pemerintahan Kecamatan Gembong.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan ilmu dan hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang manfaat teoritis, diharapkan dapat ditemukan strategi dan metode baru yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga berpotensi

mengungkap berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat memberikan solusi praktis yang dapat diterapkan dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi pemerintahan Kecamatan Gembong dalam mengidentifikasi kekurangan yang ada dalam organisasi terkait permasalahan yang diteliti dan memahami secara mendalam kelemahan-kelemahan tersebut, organisasi dapat merumuskan strategi yang tepat untuk mengatasinya. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga memungkinkan instansi untuk mengimplementasikan solusi-solusi yang efektif dan inovatif.