

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya pertumbuhan dan perkembangan di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi pemerintahan karena kemajuan yang dicapai dalam berbagai bidang, baik itu ekonomi, politik, budaya atau banyak bidang lainnya. Sangat penting bagi organisasi pemerintahan untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dibidangnya masing-masing, yang menjadi permasalahan di era global, semakin banyak persaingan yang semakin ketat namun juga dapat bertahan (survive) di era global ini.

Sumber daya manusia akan mendapat hambatan dalam memenuhi perannya, maka sumber daya manusia harus mampu membentuk organisasi yang efektif dan fleksibel untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, karena masa depan sumber daya manusia menghadapi tantangan dan ancaman sekaligus, sehingga setiap organisasi pemerintah mampu membentuk organisasi yang fleksibel dan mengelola organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan secara efektif dan terencana.

Masalah yang sering terjadi dalam suatu organisasi ialah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama pada kinerja pegawai. Salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang menentukan kemajuan dan keberhasilan dalam suatu organisasi. Agar terciptanya pegawai yang berkualitas dalam sumber daya manusia yang berpotensi dan

sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi dibutuhkan suatu dukungan yang kuat dari seorang pemimpin atau pegawai itu sendiri.

Dukungan tersebut dapat berupa meningkatkan kemampuan dan membangun karakter SDM yang didasarkan atas kompetensi dan kompensasi, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kompensasi yang sesuai dengan hasil kerjanya, baik dari segi pengetahuan maupun sikap yang mencerminkan kerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi mengacu pada bertindak secara wajar untuk memenuhi persyaratan tertentu ketika melakukan tugas dalam otoritas publik, yang disebut wajar karena memiliki arah dan tujuan yang jelas. Perpindahan karyawan ke posisi yang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kerja.

Selain kompetensi, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Memberikan kompensasi yang memadai memberi karyawan rasa puas, yang diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik. Sistem kompensasi yang ditawarkan oleh lembaga negara didasarkan pada jabatan atau golongan pegawai dan hubungan kerja dengan menawarkan dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, bonus, tunjangan dan penghasilan tambahan pegawai, dan kompensasi tidak langsung berupa perawatan kesehatan dan fasilitas kantor yang

memadai. Pemberian bonus langsung ini didasarkan pada gaji dan masa kerja hanya pada tambahan penghasilan karyawan dan tidak hanya pada tingkat gaji, tetapi juga pada partisipasi karyawan dalam acara pagi dan sore. Nampaknya sistem penghargaan ini tidak memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu sendiri. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia, kompetensi (wewenang) berarti kekuasaan untuk memerintah atau memutuskan sesuatu. Definisi dasar dari kompetensi adalah keterampilan atau kemampuan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat (Tolandang & Uhing, 2021).

Kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki seorang karyawan juga bisa dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan atau imbalan-imbalan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan sebagai balasan jasa. Dengan adanya pemberian feedback terjalin ikatan kerjasama formal antara instansi/perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan harus membayar kompensasi. Menurunnya kinerja karyawanseringkali disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terkait dengan pemberian kompensasi, seperti tidak adanya bonus tahunan dan

penyesuaian gaji, tunjangan kesehatan, insentif dan lain-lain. (Anzhori et al., 2022)

Mengenai kinerja, banyak ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi telah menjelaskan pandangan dari perspektif yang berbeda, namun semuanya mengandung arti yang sama dan saling melengkapi. Performance merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris yang memiliki berbagai arti dalam bahasa Indonesia diantaranya efisiensi kerja atau prestasi nyata. Performance dapat diterjemahkan menjadi kinerja, yang dapat diartikan juga sebagai prestasi kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang berbeda dari setiap individu. Dalam persaingan dan perkembangan global, perusahaan membutuhkan karyawan yang sangat sukses. Pada saat yang sama, karyawan membutuhkan umpan balik atas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada prestasi kerja karyawannya dalam pelaksanaan pekerjaan, karena karyawan merupakan unsur terpenting yang harus diperhatikan (Sedarmayanti, 2012).

Kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan secara serius oleh organisasi atau instansi karena kinerja pegawai yang meliputi berbagai aspek akan berdampak langsung terhadap kinerja organisasi atau instansi secara keseluruhan. Banyak faktor yang mempengaruhi efisiensi seorang karyawan, seperti kepuasan karyawan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja serta semangat kerja, inilah yang menjadi kinerja pegawai memburuk atau menurun karena terjadinya, upah yang minimum, keterampilan atau kemampuan pendukung yang lemah, dan

ketidakpuasan kerja.

Dapat dikatakan bahwa profil kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur saat ini, yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini yang dapat dikatakan belum menunjukkan hasil yang optimal. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat memiliki tugas yang hampir secara eksklusif terkait dengan pembangunan infrastruktur. Jika mengacu pada evaluasi pencapaian kinerja, dapat diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa kendala yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tunjangan sosial yang tidak memadai, distribusi dan komposisi yang belum optimal, penempatan pada jabatan yang belum kompetitif, penilaian jabatan yang tidak objektif, promosi jabatan yang tidak sesuai harapan dan pelaksanaan beberapa tugas terkadang melebihi tenggat waktu yang ditetapkan atau dengan kata lain tidak mencapai target waktu penyelesaian pekerjaan.

Keterbatasan tersebut menyebabkan profesionalisme dan kinerja yang rendah akibat tindakan disipliner yang tidak dilakukan secara permanen. Dalam situasi ini, sering muncul pertanyaan besar, apakah model manajemen yang ada berjalan dengan baik atau buruk, dengan banyaknya kendala ini membutuhkan solusi yang tepat untuk kemajuan organisasi, serta mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Penelitian ini mengfokuskan pada satu bidang di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur yaitu pada

bidang Cipta Karya yang dimana mempunyai tugas dalam mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di bidang, serta mencari alternatif pemecahannya. Pada hal ini sangat dibutuhkan nya kompetensi yang sesuai dalam bidangnya agar pelaksanaan tugas yang diberikan berjalan sesuai pedoman dan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan memberi kompensasi kepada pegawai dengan cara yang membuat mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Kompensasi memegang peranan yang sangat penting karena memiliki kemampuan dalam menghadapi berbagai masalah seperti kinerja yang buruk di tempat kerja yang lebih kompleks.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh dari kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Inova & Jayanti, 2019). Hasil yang berbeda menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hasanah & Sutanti, 2021). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Cesilia et al., 2018). Hasil yang berbeda menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Siswati & Mochammad Balafif, 2022).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI**

**TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG CIPTA KARYA DINAS
PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tantangan yang dihadapi adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur
- b. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

2. Manfaat Penelitian:

- a. Manfaat Praktis Teoritis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah gagasan penting dalam pengetahuan tambahan khususnya di bidang manajemen SDM.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai guna untuk mewujudkan visi dan misi bagi instansi.

3. Bagi Pembaca

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau masukan bagi para pembaca yang ingin melakukan baik yang berhubungan dengan topik penelitian maupun yang tidak berhubungan.