

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya pegawai di suatu instansi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik oleh pegawai tersebut. *Performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008).

Kinerja memiliki tujuh indikator yaitu (1) tujuan, yang merupakan keadaan lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, (2) standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, (3) umpan balik yang merupakan tanggapan terhadap suatu pekerjaan, (4) alat atau sarana yang merupakan sumber daya penunjang untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, (5) kompetensi yang merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik., (6) motif yang merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, (7) peluang yang merupakan kesempatan bagi pegawai

untuk menunjukkan prestasi kinerja (Wibowo, 2013). Selain indikator kinerja juga memiliki faktor yang mempengaruhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah kemampuan dan lingkungan kerja pegawai (Wibowo, 2013:65). Kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Robbins (2011:46) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, selanjutnya kemampuan keterampilan yang didasari teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain. Selain kemampuan kerja, ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2011:118). Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya demi tujuan perusahaan. Jadi kondisi lingkungan kerja dapat mendorong atau memotivasi

pegawai, baik dari rekan kerja maupun dari atasan maka pegawai akan memiliki semangat yang tinggi, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai yang tinggi pula.

Seperti keadaan yang terjadi pada saat ini kinerja pegawai LPD mengalami penurunan oleh karena itu kemampuan dan lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai namun seringkali kemampuan dan lingkungan kinerja menjadi permasalahan seperti pegawai LPD yang berlokasi di Desa Adat Kesiman yang terletak di Jln. Waribang No.22 Kesiman Petilan, Kecamatan Denpasar Timur. Beberapa permasalahan yang muncul pada LPD ini adalah kurangnya kerjasama antar tim dalam menyelesaikan pekerjaan serta rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di LPD Desa Adat Kesiman didapatkan bahwasannya pada tahun 2018 rata-rata penilaian kinerja sebesar 86,80%, tahun 2019 rata-rata penilaian kinerja sebesar 85,60%, pada tahun 2020 rata-rata penilaian kinerja sebesar 84,%, pada tahun 2021 rata-rata penilaian kinerja sebesar 83,30%. Dapat dilihat bahwa data penilaian kinerja pegawai LPD Desa Adat Kesiman dari tahun 2018 mengalami penurunan hingga tahun 2021. Tentunya ada penyebab yang membuat kinerja pegawai terus mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan kerja dan lingkungan kerja di kantor yang kurang mendukung.

Hasil wawancara oleh Dewa Ayu Putri Wulandari selaku Asisten Administrasi Kredit terkait kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kesiman, didapatkan beberapa permasalahan. Permasalahan pertama ialah kurangnya kerja sama antar pegawai. Permasalahan kedua ialah pegawai belum bisa memenuhi

standar yang ditetapkan oleh LPD. Segala bentuk pekerjaan harus sesuai dengan standarnya masing-masing. Permasalahan yang ketiga ialah kurangnya masukan dari pihak atasan dengan pihak bawahan sehingga kinerja pegawai tidak dapat ditingkatkan. Dalam hal ini evaluasi pekerjaan sangat perlu dilakukan untuk perbaikan kinerja.

Narasumber selanjutnya ialah Ni Luh Alit Erawati selaku Kepala Seksi SDM/Perlengkapan juga memaparkan beberapa permasalahan yang ada pada LPD Desa Adat Kesiman. Kemampuan pegawai yang belum memenuhi syarat terutama dalam bidang akuntansi sehingga mengakibatkan kurangnya prestasi kerja. Selain masalah dalam kemampuan, lingkungan kerja juga tidak mendukung misalkan terjadi kecemburuan sosial antar pegawai hal ini mengakibatkan gangguan bagi pegawai yang bersangkutan terutama dalam bekerja.

Melihat permasalahan yang telah dipaparkan peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kesiman.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Kurang optimalnya kemampuan pegawai LPD dalam memberikan pelayanan terkait pinjaman dana untuk masyarakat.
2. Pelaksanaan tugas yang tidak efisien membuat sejumlah pekerjaan tertunda ditunjang juga dengan jumlah pegawai yang minim.
3. Rendahnya kerjasama antar tim yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai cepat waktu.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka ditemukanlah beberapa permasalahan di dalam penelitian ini. Oleh karena itu penelitian ini di fokuskan pada masalah yang terkait dengan kinerja pegawai LPD Desa Adat Kesiman.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kesiman?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kesiman?
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kesiman?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kesiman.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kesiman.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Kesiman.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik berupa manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kesiman.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat penulis peroleh adalah sebagai berikut:

- a) Bagi pegawai LPD Desa Adat Kesiman, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mengatasi penurunan kinerja pegawai LPD Desa Adat Kesiman.
- b) Bagi peneliti, penelitian ini merupakan sarana untuk berlatih dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian serta menambah wawasan penulis agar berpikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan ekonomi khususnya penurunan kinerja pegawai
- c) Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat dijadikan referensi pada penelitian selanjutnya.