

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat diketahui dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan organisasi tercapai. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada kelengkapan peralatan dan sarana, tetapi juga pada kinerja sumber daya manusia yang baik, sehingga dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik dapat dibentuk dengan dukungan dari setiap pimpinan organisasi terhadap pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang baik dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan tanggung jawab kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka dalam melaksanakan tugas. Kemampuan kinerja dapat diukur melalui kesadaran dan keseriusan pegawai dalam melaksanakan tugas, serta dalam menjalankan peran dan fungsi mereka untuk keberhasilan organisasi.

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat, sehingga organisasi dapat bertahan dalam persaingan global. Di era saat ini, persaingan antar organisasi sudah semakin ketat dan kompleks, sehingga kinerja pegawai perlu terus ditingkatkan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui evaluasi kinerja dan memperhatikan faktor-faktor seperti kompetensi sosial dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, permasalahan yang dihadapi oleh organisasi biasanya tidak tercapainya target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Permasalahan tersebut juga terjadi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, yaitu pegawai kontrak yang bertugas masih belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng merupakan salah satu dinas yang berlokasi di Jalan Teleng no 2 yang melaksanakan fungsi pemerintahan pada bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman serta urusan pemerintahan bidang pertanahan. Dalam melaksanakan pekerjaan tersebut tentu bukan hal yang mudah bagi para pegawai kontrak, karena mereka dituntut untuk memiliki inisiatif yang tinggi, inovasi, kreatifitas, kesabaran, tanggung jawab, komitmen yang kuat, berjiwa optimis, serta mampu memecahkan masalah dalam menghadapi kondisi di lapangan.

Berdasarkan permasalahan diatas diduga bahwa tidak tercapainya standar kinerja pegawai kontrak di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng diakibatkan kompetensi sosial yang dimiliki masih rendah salah satunya masih ada pegawai kontrak yang memiliki hubungan yang kurang harmonis. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng kompetensi yang dimiliki oleh pegawai kontrak masih rendah hal tersebut dibuktikan bahwa kurangnya kemampuan dalam berinteraksi antar pegawai serta

banyak terjadi miskomunikasi. Mengoptimalkan kompetensi sosial dapat meningkatkan kemampuan pegawai kontrak dalam menjalin hubungan yang harmonis serta mengoptimalkan kinerja pada kantor dan menjalin kerjasama serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujupepegawai yang tidak disiplin adalah individu yang cenderung tidak mematuhi aturan, kebijakan, dan tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan. Mereka mungkin sering terlambat, sering absen tanpa alasan yang sah, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, atau melanggar kebijakan internal.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan seorang pegawai menjadi tidak disiplin. Beberapa di antaranya termasuk:

1. Kurangnya pemahaman tentang aturan dan harapan: Pegawai mungkin tidak sepenuhnya memahami aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka mungkin tidak menyadari pentingnya disiplin dalam menjaga efisiensi dan produktivitas di tempat kerja.
2. Kurangnya motivasi: Pegawai yang tidak termotivasi atau merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang disiplin. Rasa kurang antusiasme dan keterlibatan dapat membuat mereka tidak berkomitmen untuk mematuhi aturan dan tuntutan pekerjaan.
3. Masalah pribadi: Ada situasi pribadi seperti masalah kesehatan, masalah keluarga, atau masalah keuangan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kedisiplinan seorang pegawai di tempat kerja. Masalah pribadi ini dapat mengganggu konsentrasi mereka dan mengurangi kinerja serta ketaatan terhadap aturan.

4. Kurangnya pengawasan dan pemantauan: Jika pegawai merasa bahwa tidak ada konsekuensi nyata atas pelanggaran disiplin, mereka mungkin merasa bahwa mereka bisa melanggar aturan tanpa ada akibat yang serius. Pengawasan yang lemah atau kurangnya pemantauan dari manajemen dapat memperburuk perilaku tidak disiplin.
5. Tuntutan pekerjaan yang tidak realistis: Jika pegawai merasa diberikan tugas yang tidak realistis atau beban kerja yang terlalu berat, mereka mungkin menjadi stres dan kehilangan motivasi. Hal ini dapat berdampak negatif pada disiplin mereka.
6. Kurangnya komunikasi dan umpan balik: Jika komunikasi antara manajemen dan pegawai kurang, pegawai mungkin tidak menyadari bahwa perilaku mereka dianggap tidak disiplin. Umpan balik yang tidak jelas atau tidak tepat waktu juga dapat membuat mereka tidak menyadari konsekuensi dari perilaku mereka.

Penting untuk memahami latar belakang individu yang tidak disiplin agar dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai dalam menangani situasi tersebut. Setiap pegawai mungkin memiliki alasan atau faktor yang berbeda untuk perilaku tidak disiplin mereka, dan oleh karena itu, pendekatan yang holistik dan beragam diperlukan untuk mengatasi masalah ini.

Tingkat kinerja yang tidak mencapai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pegawai dan kompetensi sosial yang rendah. Menurut Robbins dan Timothy (2018), salah satu indikator dari rendahnya motivasi kerja pegawai adalah kurangnya disiplin kerja. Oleh karena itu, instansi perlu melakukan evaluasi yang berkesinambungan terkait motivasi kerja untuk

meningkatkan sumber daya manusia dan berdampak pada kinerja pegawai. Data absensi pegawai kontrak pada Tabel 1.1 menunjukkan rendahnya tingkat disiplin atau motivasi kerja pegawai kontrak.

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Kontrak di Dinas Perkimta Kabupaten Buleleng

| Nama Pegawai | Batas Toleransi Absensi (Kali) | Jumlah Absen Pegawai (Kali) | Kategori |
|--------------|--------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| CD | 2 | 4 | Tidak disiplin |
| FB | 2 | 4 | Tidak disiplin |
| ES | 2 | 4 | Tidak disiplin |
| WR | 2 | 3 | Kurang Disiplin |
| SP | 2 | 3 | Kurang Disiplin |
| SW | 2 | 4 | Tidak disiplin |
| WW | 2 | 3 | Kurang Disiplin |
| HN | 2 | 3 | Kurang Disiplin |
| NA | 2 | 3 | Kurang Disiplin |
| SP | 2 | 3 | Kurang Disiplin |
| Jumlah | 20 | 34 | Kurang Disiplin |

Sumber: Dinas Perkimta Kabupaten Buleleng Bulan Desember 2021

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan dengan Pimpinan Dinas Perumahan, Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng ditemukan bahwa pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Hal ini dapat dilihat misalnya melalui jumlah kehadiran yang rendah, menandakan kurangnya motivasi pegawai, yang mengakibatkan mereka melakukan pelanggaran peraturan kerja di luar toleransi yang telah ditetapkan oleh instansi. Pelanggaran tersebut mencakup datang terlambat, pulang lebih awal, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai kontrak yang telah bekerja selama sekitar 5 tahun menunjukkan bahwa mereka merasa kurang dihargai oleh atasan atas hasil kerja yang mereka lakukan, serta kurang mendapatkan motivasi dan kejelasan mengenai jenjang karir. Beberapa

pegawai kontrak yang telah bekerja selama bertahun-tahun memiliki posisi jabatan yang sama dengan pegawai baru, yang mengakibatkan kinerja pegawai kontrak di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng belum optimal. Rendahnya keterlibatan pegawai kontrak dan kurangnya fasilitas yang memadai dalam upaya meningkatkan kinerja instansi dapat menyebabkan rasa cemburu dan miskomunikasi antar pegawai, yang mengakibatkan kondisi kerja yang tidak kondusif. Selain itu, pegawai kontrak yang memiliki keterampilan yang patut diapresiasi tidak mendapatkan penghargaan dari instansi. Sementara itu dalam literatur yang disebutkan bahwa Berdasarkan Wibowo (2017), ketika kompetensi sosial dan motivasi kerja pegawai tinggi, maka kinerja pegawai juga akan tinggi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Via Anggraini (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi sosial dan kinerja pegawai. Artinya, jika kompetensi sosial meningkat, kinerja pegawai juga akan meningkat. Selain itu, Ary Sutrischastini (2019) membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, apakah kompetensi sosial dan motivasi kerja memiliki peran yang sama terhadap kinerja pada konteks Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan di Kabupaten Buleleng, masih perlu diteliti.

Penelitian ini perlu dilakukan karena untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kontrak di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan di Kabupaten Buleleng. Sehingga hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh atasan dalam melakukan evaluasi terkait kinerja instansi

tersebut. Hal ini penting dilakukan mengingat kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penjelasan mengenai masalah yang telah disebutkan sebelumnya, diperlukan pelaksanaan penelitian yang berfokus pada **"Pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng."**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Terdapat tidak tercapainya target, standar kerja dan penurunan kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng yang diakibatkan oleh motivasi serta kompetensi sosial pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng?
2. Apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng?
3. Apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan tujuan dari penelitian ini merupakan untuk memperoleh temuan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut:

1. Kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng;
2. Kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng;
3. Motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian empiris dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan kompetensi sosial, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, dengan memperluas pemahaman kita dalam hal tersebut.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran, informasi, dan pemikiran yang berharga terkait perencanaan strategis dalam meningkatkan

kinerja pegawai, terutama di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Hal ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang praktis dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di institusi tersebut.

1.6 Rencana Publikasi

Rencana publikasi mencakup penulisan artikel sesuai dengan format jurnal yang dituju. Artikel penelitian akan diajukan untuk dipublikasikan di Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Publikasi penelitian ini bertujuan untuk menyebarkan hasil penelitian kepada publik agar dapat memberikan manfaat kepada orang lain atau masyarakat.

