

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi diharapkan mampu memaksimalkan SDM serta mampu mengelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menentukan keberlangsungan dari organisasi. Meskipun dipengaruhi berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia organisasi. Namun ketika pengelolaan sumber daya manusia tidak baik dapat menyebabkan organisasi tidak bisa berjalan seperti mana mestinya. Menurut Mangkunegara (2010) hasil kinerja dari setiap karyawan ataupun pegawai dapat dibentuk dengan baik dari setiap atasannya atau pemimpinnya berupa memberikan dukungannya yang dapat memberi berupa petunjuk tentang pekerjaan yang diperoleh dari karyawan atau pegawai.

Keahlian dari setiap pegawai pemerintah yang mengerjakan pekerjaannya tentunya penting untuk keberlangsungan organisasi. Yang memupuk suatu organisasi agar tetap memfokus ke kompetensi yaitu dengan memperhatikan kemampuan dari setiap karyawan agar dapat mampu memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga diperoleh prestasi dan kesuksesan (Palan 2007: 21). Apabila kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik maka menjadi tolok ukur pencapaian organisasi, kemampuan sumber daya manusia sangat penting untuk keberlangsungan kinerja. Pendapat oleh Dianita (2019) yaitu kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Yunus (2009)

menyatakan kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kinerja tanpa hambatan. Adapun teori oleh Bagia (2015:176) menyatakan setiap karyawan yang dapat atau mampu menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan akan semakin meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga kinerja dari karyawan semakin tinggi. Menurut penelitian Januarta dkk (2019) dengan meningkatnya kinerja dari setiap orang dan mampu dilaksanakan secara baik dengan peningkatan kompetensi yang dimiliki, adapun upaya peningkatan kompetensi dilakukan dengan meningkatkan bagian yang mencangkup komponen itu seperti wawasan dan keahlian kerja seseorang. Adapun hal yang dapat dilakukan salah satunya menumbuhkan rasa percaya diri seseorang dengan memberikan arahan tentang pekerjaannya.

Adapun tugas dari Kementerian Agama Kabupaten Buleleng yaitu menyelenggarakan urusan dibidang keagamaan. Adapun fungsi dari Kementerian Agama kabupaten Buleleng salah satunya yaitu perumusan dan penetapan visi, misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan beragama kepada masyarakat. adapun 8 satuan kerja yaitu 1) Kasubag tata usaha, 2) seksi pendidikan agama Hindu, 3) seksi urusan pendidikan agama Hindu, 4) seksi pendidikan agama Islam, 5) seksi urusan bimas Islam, 6) penyelenggaraan agama Budha, 7) penyelenggara katolik, 8) penyelenggara Haji dan umrah.

Dari hasil wawancara awal dengan staf analisis kepegawaian bapak Ketut Yudiastama terungkap bahwa terdapat permasalahan di tempat penelitian tersebut yang disebabkan oleh kurangnya fasilitas seperti komputer, karena komputer ditempat tersebut kebanyakan tidak dapat dipakai. Selain itu pegawai yang kelahiran 1965 dan pegawai yang menjelang pensiun terkendala dalam bidang IT,

seperti kurangnya pemahaman pegawai dalam mengirim *e-mail*. Selain hal tersebut kompetensi yang dimiliki oleh pegawai masih rendah data yang lebih rinci dapat dilihat pada lampiran.

Pabundu (2006) Kinerja adalah nilai kerja dari pegawai bertujuan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Kinerja merupakan sikap nyata setiap karyawan atau pegawai yang diperlihatkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya di suatu organisasi pemerintah. Kinerja pegawai pada Kementerian agama perdimensi kinerja dengan rata-rata 77,26, yang berada pada kategori kurang baik, sedangkan dilihat dari kinerja pegawai yang telah di observasi berjumlah 10 orang dengan rata-rata kinerja 78,82 berada pada kategori kurang baik. Data yang lebih rinci dapat dilihat pada lampiran. Selain hal tersebut kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pegawai merasa kurang puas atas *reward* yang diberikan seperti pemberian bonus yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Kementerian Agama Kabupaten Buleleng. Pada penelitian ini peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di Kementerian Agama Kabupaten Buleleng adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya fasilitas komputer, karena komputer dalam tempat penelitian sebagian besar tidak dapat digunakan, selain hal tersebut pegawai yang

kelahiran 1965 dan menjelang pensiun terkendala dalam bidang IT seperti kurangnya pemahaman pegawai dalam mengirim *e-mail*.

2. Kompetensi yang dimiliki Pegawai Kementerian Agama kabupaten Buleleng masih rendah.
3. Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng berada pada kategori kurang baik.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini digunakan agar tetap fokus terhadap masalah yang akan diteliti, sehingga peneliti dapat fokus pada kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Buleleng dengan memfokuskan 1 variabel bebas yaitu kompetensi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Peneliti memiliki harapan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi penerapan dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan saran dan masukan kepada Kementerian Agama Kabupaten Buleleng dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang terkait kompetensi kerja dan peningkatan kinerja.

