

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan industri semakin cepat dengan kemajuan teknologi sehingga mendorong perusahaan mampu memanfaatkan perkembangan teknologi untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. Perusahaan harus menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam kinerja perusahaan, melihat begitu pentingnya sumber daya manusia perusahaan harus dapat memaksimalkan kebijakan dalam kinerja pegawai. Dengan melakukan kebijakan perusahaan dibidang personalia pegawai diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan pilar penting didalam suatu perusahaan, karena kemajuan dan kemunduran dari suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan harus mampu mengolah sumber daya manusianya dengan optimal sehingga pengelolaannya efektif dan efisien. Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia diharapkan mampu melebihi standar kompetensi yang berlaku dalam dunia kerja. Bertujuan agar Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia dapat bersaing dengan Sumber Daya Manusia dari negara lain. Persaingan yang dirasa saat ini semakin ketat akan menjadi tantangan

tersendiri bagi suatu organisasi/perusahaan yang telah ada maupun yang baru mulai, untuk itu dalam menerima Pegawai harus selektif terutama kepribadian individu karena karakteristik ini sangat berpengaruh dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 113 Tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis dinas pertanian dan perkebunan provinsi Jawa Tengah melalui pertimbangan Pasal 50 peraturan gubernur Jawa Tengah Nomor 76 Tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja dinas pertanian dan perkebunan provinsi Jawa Tengah. Pembentukan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah bertujuan untuk melaksanakan kebijakan bidang prasarana dan sarana, tanaman pangan, hortikultural, perkebunan dan penyuluhan, pasca panen dan bidang usaha.

**Tabel 1.1**

**Pencapaian Kinerja Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 – 2018**

No.	Kegiatan Bidang Kerja Jabatan	2017		2018	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Mempersiapkan dan melaksanakan rapat/pertemuan kegiatan seksi Irigasi baik yang berasal dari dana APBD, APBN, maupun WISMP-2	100%	88%	100%	90%
2	Melaksanakan monitoring harga produk sayuran unggulan ditingkat petani sentra	100%	90%	100%	87%

3	Pengkoordinasian penyusunan rencana anggaran dinas dengan para kepala Bidang	100%	84%	100%	86%
4	Melaksanakan kegiatan sosialisasi pengenalan alat mesin	100%	85%	100%	89%
5	Menyiapkan data kebutuhan sarana pertanian dari unit terkait untuk dianalisis	100%	84%	100%	85%
6	Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pengujian dan pengawasan mutu hasil perkebunan	100%	85%	100%	87%
7	Menyiapkan bahan konsep kegiatan pengembangan tanaman tahunan	100%	87%	100%	90%

Sumber : Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah

Dari Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa hasil pencapaian kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah pada periode 2017-2018 pada realisasinya belum mencapai target yaitu 100%, namun pada tahun tahun 2017-2018 mengalami kenaikan pencapaian kinerja tetapi belum mencapai target yang ditentukan oleh pimpinan. Kurangnya pengoptimalan kinerja pegawai yang disebabkan beberapa faktor yaitu lingkungan kerja yang tidak mendukung sesuai dengan keinginan pegawai ataupun tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat kinerjanya pegawai menurun, faktor lingkungan yang mempengaruhi terhadap pembentukan kepribadian antara lain norma dalam keluarga, teman-teman dan kelompok sosial. Kepribadian pegawai yang buruk dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas. Pegawai juga harus memiliki kompetensi yang sesuai bidangnya di dalam melakukan suatu pekerjaan untuk

mewujudkan kinerja yang diharapkan, kompetensi yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan bidangnya mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Pada instansi kompetensi sangat dibutuhkan pada dimensi perilaku individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Banyak faktor yang mengakibatkan penurunan dan peningkatan kinerja, sehingga instansi mengharapkan dapat mengelola faktor-faktor yang lain tidak terjadi dan instansi pastinya kinerja pegawai dapat terealisasi sesuai target yang ditetapkan instansi pada awal perencanaan. Salah satu cara dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai peningkatan suatu kinerja dengan meningkatkan suatu kompetensi yang dimiliki pegawai. Pada instansi kompetensi sangat dibutuhkan pada dimensi perilaku individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi pegawai yang baik akan mudah mengikuti apa yang diminta instansi dalam meningkatkan kinerja instansi.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan

organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja Pegawai.

Feist dan Feist (2010) menyatakan bahwa kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu tetapi melakukan sesuatu, kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan. Kepribadian mencerminkan corak perilaku dan kebiasaan individu yang tertanam pada diri seseorang dan digunakan untuk berinteraksi sesuai dengan penyesuaian diri terhadap segala rangsangan baik dari internal maupun eksternal. Perkembangan kepribadian bersifat dinamis dimana selama individu masih bisa bertambah pengetahuannya dan mau belajar serta menambah pengalaman dan ketrampilan.

Menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Dari penelitian yang sudah dilakukan mengenai faktor yang ada di atas “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Pegawai“, namun terdapat perbedaan atau kesenjangan hasil penelitian atas variabel yang sama. Penelitian yang dilakukan Ningsih dkk. (2020) menunjukkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hutabarat dkk. (2019) menunjukkan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan Novrianto (2019) menunjukkan Kepribadian Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Montolalu dkk. (2016) menunjukkan Kepribadian Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan Tekege dkk. (2018) menunjukkan Kepribadian dan Kompetensi Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Cesilia dkk. (2017) Kompetensi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan Kusumasari dan Lukiastuti (2020) menunjukkan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Tambingon dkk. (2019) menunjukkan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Negatif Terhadap Kinerja dan Kompetensi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja. Dari penelitian yang sudah dilakukan mengenai faktor yang ada di atas “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai”, namun terdapat perbedaan atau kesenjangan hasil penelitian atas variabel yang sama. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini menggunakan variabel dependen Kinerja Pegawai dan variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja, Kepribadian dan Kompetensi, penelitian akan dilakukan di Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah pengaruh lingkungan kerja, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ?

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan fokus sesuai dengan tujuan penelitian, maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Batasan Objek : Objek penelitian ini dibatasi pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah
2. Batasan Waktu : Data dan Informasi untuk keperluan penelitian ini adalah data dan informasi pada tahun 2020.
3. Batasan Variabel: Penelitian ini dibatasi pada variabel-variabel Lingkungan Kerja, Kepribadian, Kompetensi dan Kinerja.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Setelah mengetahui tujuan penelitian, maka diharapkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengaruh lingkungan kerja, kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbang saran yang berharga, khususnya bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah, dalam rangka menentukan strategi pengambilan keputusan selanjutnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.