

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi covid 19 memberikan dampak yang cukup signifikan di seluruh dunia. Terkhususnya Indonesia, dikutip dari *kemnaker.go.id*, hasil survei kementerian ketenagakerjaan mengemukakan, sebanyak 88 persen perusahaan terdampak pandemi selama enam bulan terakhir pada umumnya merugi. Atas dasar hal tersebut, membuat beberapa perusahaan mengambil keputusan demi menyelamatkan perusahaannya dari ambang kebangkrutan. Salah satunya adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Drs. Bambang Satrio Lelono, M.A., menuturkan bahwa terdapat 17,8 persen perusahaan yang memberlakukan Pemutusan Hubungan Kerja, 25,6 persen perusahaan yang merumahkan pekerjanya dan 10 persen yang melakukan keduanya. “Respon perusahaan ini dikarenakan hal tersebut satu-satunya jalan untuk efisiensi di tengah masa pandemi,” sambungnya. Selain itu, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga memiliki beberapa faktor-faktor lain. Dikutip dari *megapolitan.antarane.ws.com*, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persaratan Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kabupaten Bekasi, Nurhidayah menuturkan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja ini disebabkan oleh melemahnya kinerja oleh para pegawai di semua perusahaan”.

Oleh sebab itu, Kinerja Pegawai sangat penting dalam menunjang karir seorang pegawai serta bisa memberikan dampak yang cukup signifikan bagi perkembangan suatu perusahaan. Lalu seperti apa usaha yang dapat dilakukan dalam menunjang kinerja pegawai? Dilansir dari situs *wqa.co.id*, ada beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya:

1. Sistem Penilaian Kinerja yang Transparan
2. Penuhi Hak Pegawai
3. Reward and Punishment
4. Jenjang Karier
5. Training dan Pelatihan

6. Menjalin Keakraban

Dari 6 poin diatas, untuk poin 1 dan poin 5 menyangkut tentang kompetensi. Dikutip dari situs kompetensi.info, Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Definisi lainnya menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (International Organization for Standardization, 2012).

Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat. Kompetensi dapat diartikan juga sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (McClelland & Spencer, 1994). Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang pegawai.

Untuk poin 2,3,4, dan 6 ini menyangkut tentang motivasi kerja. Menurut Pandji Anoraga, Motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Menurut Ernest J. McCormick, Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryono, motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. (dilansir dari idtesis.com) dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang akan menimbulkan semangat, keinginan, dan kemauan yang tinggi dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Selain kompetensi dan motivasi, faktor kepuasan kerja juga memiliki perannya sendiri dalam hal kinerja pegawai. Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Dapat diartikan sikap emosional yang positif terkait dengan pekerjaan yang digeluti akan memberikan pengaruh baik yang akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Tabel 1.1

**Presentase Kinerja Pegawai Kementerian Dalam Negeri
Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Tahun 2019-2021**

Kinerja Yang Dinilai	Target	2019	2020	2021
Kompetensi	100%	60,55%	63,50%	62,50%
Motivasi Kerja	100%	72,32%	63,50%	65,50%
Kepuasan Kerja	100%	83,50%	77,67%	82,70%

Sumber: Divisi Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa

Dari tabel 1.1 dapat dilihat persentase kinerja pegawai pada tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi. Secara umum kinerja pegawai di Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja pegawai sebesar 100%. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dikarenakan adanya beberapa kendala dalam perencanaannya.

Permasalahan yang ditemukan pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan perusahaan. Berdasarkan penjabaran diatas, keterkaitan antar kompetensi, motivasi, serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perlu di teliti. Oleh karena itu Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pokok masalah tersebut, maka permasalahan yang akan penulis sampaikan dalam skripsi ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa.

Penelitian ini akan membawa manfaat baik teoretis maupun praktis, antara lain:

1. **Bagi Perusahaan**
Hasil penelitian ini akan menjadi kontribusi dan sumber daya yang berguna bagi Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
2. **Bagi Peneliti**
Menambah wawasan dan wawasan bagi peneliti tentang implementasi program keahlian, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta implementasi teoritik yang diperoleh dari perkuliahan dunia

usaha. Dan sebagai sumber referensi keprihatinan ilmiah untuk mengatasi masalah serupa atau terkait di masa depan.

3. **Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam kepustakaan. khususnya dalam kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang dapat menjadi acuan terkait dengan topik yang sama.

