

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era saat ini dengan berkembangnya dunia bisnis maka persaingan menjadi hal yang tidak bisa dihindari oleh suatu perusahaan atau organisasi. Agar dapat bersaing maka perusahaan atau organisasi harus mampu mengolah dan mengatur sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar mampu bertahan dan berkembang. Kondisi ini menuntut kemampuan perusahaan untuk menganalisa dampak perubahan terhadap perusahaan atau organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi hal tersebut. Menyimak kenyataan ini, maka peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi lebih mengarah pada kemampuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif mewujudkan tujuan organisasi. Dengan persaingan organisasi yang semakin ketat menyebabkan tuntutan lebih kepada anggota agar memberikan kontribusi berupa kinerja yang optimal untuk tercapainya tujuan organisasi.

Terwujudnya suatu kesuksesan dalam organisasi tidak terlepas dari peranan setiap sumber daya manusia, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan keterlibatan SDM dalam perusahaan terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja pegawai atau karyawan. Hal ini peran pentingnya manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia (SDM) agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Flippo, 2010).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Perusahaan atau organisasi harus melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat melakukan perbaikan dalam prestasi kerja menjadi lebih baik sehingga tujuan yang ditetapkan dapat terpenuhi. Perusahaan atau organisasi dituntut untuk selalu melakukan perbaikan Sumber Daya Manusia (SDM) secara terus-menerus. Dengan itu akan dapat melakukan perbaikan apabila perusahaan atau organisasi tersebut mengukur kinerjanya dengan baik. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Kinerja pegawai mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia (Ita Bina Anakampun, 2019). Apabila kinerja pegawai buruk atau tidak sesuai dengan diharapkan perusahaan atau organisasi, maka kemungkinan aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap perilaku kinerja. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi kinerja pegawai, pihak perusahaan atau organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai yang harus menerima hukuman selaras dengan

pencapaian tinggi rendahnya kinerja pegawai. Untuk itulah penilaian perilaku kinerja kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut telah melaksanakan tugas tugasnya dengan baik.

Tentunya manajemen berupaya menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berprestasi, karena perusahaan atau organisasi yang sukses biasanya diisi oleh orang yang berkualitas dan berprestasi dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak pegawai yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Menurut Alex Nitisemito (2016) berpendapat bahwa tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum. Pendapat ini menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Idris Ahmad (2016: 47) menyatakan bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan. Orang yang bertanggung jawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik. Seorang pegawai dalam sebuah birokrasi atau institusi mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Semakin bertanggung jawab sikap pegawai maka hasil kerja pegawai tersebut semakin baik dan sebaliknya pegawai yang berkinerja rendah memiliki tanggung jawab yang rendah pada dirinya. Penilaian perilaku kinerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Dharma, 2012).

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sangat baik, sebab tugas dan kewajiban yang perlu dipertanggung jawabkan bukan suatu perkara yang mudah, maka dari itu diperlukan prestasi kerja pegawai yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif serta mampu efektif dalam menjalankan tugasnya.

Tuntutan kebutuhan pengguna terhadap kualitas data dan ragam informasi statistik semakin meningkat. Pengguna data menginginkan agar data dapat tersedia lebih cepat (*faster*), dapat diperoleh lebih mudah (*easier*), lebih berkualitas (*better*), dan lebih murah (*cheaper*). Oleh karena itu, dibutuhkan tanggung jawab dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan

dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Tanggung jawab menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2008) adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab merupakan berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

Salah satu badan pemerintahan yang menyadari pentingnya prestasi kinerja pegawainya yaitu Badan Pusat Statistik (BPS). Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang memiliki peranan yang penting dalam menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat, membantu kegiatan statistik pemerintah atau instusilainya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional, mengembangkan dan mempromosikan standart teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik, dan membangun kerjasama dengan instusiinternasional dan Negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Berikut disajikan data yang menggambarkan penilaian perilaku kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang.

Tabel 1.1
Penilaian Capaian Kerja Pegawai

No	Penilaian perilaku kinerja	Rata-rata penilaian kinerja	Keterangan
1	Orientasi pelayanan	85,37	Baik
2	Integritas	84,12	Baik
3	Komitmen	79,98	Cukup
4	Disiplin	78,23	Cukup
5	Kerja sama	83,12	Baik
6	Kepemimpinan	81,34	Baik
Rata-rata nilai		82,03	Baik

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat pencapaian kinerja sudah baik tapi belum optimal karena belum memenuhi nilai yang telah ditetapkan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus di capai. Pengukuran kinerja ini dilakukan 1 tahun sekali dengan 6 indikator yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

Adapun indikator penilaian yang menjadi pertimbangan penilaian adalah orientasi pelayanan pegawai yang mendapat nilai 85,37 berpredikat baik, aspek ini menilai perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat atau unit kerja terkait atau instansi lain yang memiliki kebutuhan terhadap BPS. Indikator integritas yaitu 84,12 berpredikat nilai baik yang menggambarkan kemampuan menjaga nilai norma dan etika dalam berorganisasi, indikator komitmen pegawai yaitu kemampuan dan kesanggupan untuk bersikap dan bertindak untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, indikator komitmen dengan nilai 79,98 berpredikat cukup,

indikator disiplin dengan nilai 78,23 berpredikat cukup, indikator kerja sama dengan nilai 83,12 dengan predikat baik, kepemimpinan dengan nilai 81,14 berpredikat baik dan nilai rata-rata penilaian kinerja pegawai berdasarkan indikator tersebut mendapatkan nilai 81,41 dengan predikat baik.

Menurut peraturan pemerintah republik Indonesia No.10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil dalam BAB II (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) pasal 5, nilai pelaksanaan pekerjaan di nyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut:

Tabel 1.2
Nilai pelaksanaan kinerja

Sangat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	61-75
Sedang	51-60
Kurang	50-ke bawah

Sumber: PP NO. 46 Tahun 2011

Data di atas menggambarkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang pada tahun 2020 masih perlu di evaluasi karena hasil penilaian kinerja pegawai yang belum maksimal. Adapun nilai maksimal yang menjadi indikator penilaian kinerja pegawai haruslah di atas 85 dengan rerata masing-masing aspek penilaian paling rendah dengan nilai 80. Akan tetapi pada aspek komitmen dan disiplin mendapatkan nilai dibawah 80 dengan predikat cukup.

Hal tersebut dikarenakan terjadi permasalahan pada kualitas yang menyangkut tentang perunuran penilaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Jika kinerja pegawai baik akan menjadikan kuantitas dari target penilaian perilaku kinerja. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa

penilaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas kurang baik terlihat dari tingginya keterlambatan dalam menyelesaikan data statistik serta pencapaian dari pelaksanaan program kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, hal tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya kesiapan seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas serta beberapa dari pegawai kurang memperhatikan arahan kerja. Menurut Rivai (2016), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Adapun masalah yang ditemukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang yang berkaitan dengan kemampuan kerja pegawai yaitu masih rendahnya kemampuan pegawai seperti kemampuan dalam menguasai pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Kemampuan yang dimiliki pegawai masih tergolong rendah dan *skill* yang dimiliki belum maksimal sehingga terdapat pegawai yang belum memiliki kemampuan maksimal. Sehingga terdapat pekerjaan yang diberikan belum terselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herry Arianto (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman yang dimiliki agar dapat

menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen organisasi harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015) memberikan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas.

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Menurut Fuad (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Aspek lain yang menjadi sorotan kinerja pegawai BPS Kabupaten Jombang yaitu tanggung jawab yang tergolong baik namun masih perlu ditingkatkan kembali, hal ini belum memenuhi nilai yang telah ditetapkan. Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Dalam hal yang terjadi yaitu rendahnya tanggung jawab pegawai yang dapat dilihat dari kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam dalam mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan secara tuntas. Jika para karyawan tidak bertanggung jawab

terhadap tugas yang diembangkannya oleh pimpinan, maka dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan bahkan dapat menurunkan tingkat pelayanannya kemasyarakat tidak terlayani dengan baik

Setiap manusia harus mempunyai rasa tanggung jawab, dimana rasa tanggung jawab kerja itu harus disesuaikan dengan apa yang telah dilakukan. Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Pegawai yang mampu memiliki tanggung jawab dan kontribusi total terhadap pekerjaan, pasti akan menjadi pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifmanesi dkk, (2019) yang menyatakan bahwa bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tanggung jawab kerja adalah bagaimana pegawai bekerja berdasarkan wewenang yang diberikan untuk diminta pertanggung jawabannya berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif dan produktif dalam memicu simulasi kinerja yang tepat dan terpadu (Jayakusuma, 2006). Tanggung jawab merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja wajib menanggung segala sesuatu kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan. Tanggung jawab bersifat kodrati, yang artinya tanggung jawab itu sudah menjadi bagian kehidupan manusia bahwa setiap manusia dan yang pasti masing-masing orang akan memikul suatu tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak mau bertanggung jawab, maka tentu ada pihak lain yang memaksa untuk tindakan tanggung jawab tersebut. Pegawai bertanggung

jawab terhadap tindakan mereka. Manusia menanggung akibat dari perbuatannya dan mengukurnya pada berbagai norma. Di antaranya adalah nurani sendiri, standar nilai setiap pribadi. Tanggung jawab kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab pegawai harus di evaluasi dan ditingkatkan karena masih belum maksimalnya dalam menjalankan tugas dan kemampuan kerja sebagai aparatur sipil negeri sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang telah di tetapkan di BPS Kabupaten Jombang. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan literature guna pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam merefleksikan serta mempertimbangkan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan khususnya kinerja pegawai, tanggung jawab dan kemampuan kerja. selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah masukan yang membangun bagi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang dalam memajukan sumber daya manusia.