

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini, persaingan setiap perusahaan merupakan suatu aktivitas yang biasa kita liat setiap hari. Agar mampu bertahan perusahaan harus terus bersaing dengan terus menampilkan keunggulan yang membuat perusahaan tersebut lebih unggul dari perusahaan yang lainnya untuk mencapai tujuan yang maksimal dan menguntungkan bagi kepentingan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai yang ada dalam sebuah perusahaan ataupun instansi tersebut untuk mencapai tujuan maksimal dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan begitu canggih. Alat-alat yang canggih yang dimiliki tidak akan ada manfaatnya apabila peranan aktif pegawai tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan merupakan hal yang sulit bagi perusahaan karena mereka mempunyai latar belakang, pikiran, perasaan, status, keinginan yang heterogen dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. (Hasibuan, 2000: 10)

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, kesejahteraan dan pemberhentian. Sedarmayanti, (2016: 389)

Berdasarkan Peraturan Menteri ESDM No. 13 Tahun 2016 Mengenai OTK KESDM, PPSDM Aparatur Mempunyai Tugas Melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Bidang Kepemimpinan, Manajemen dan Administrasi PPSDM Aparatur Memiliki Tugas, antara lain:

1. Menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan
2. Diklat Bidang Kepemimpinan, Manajemen dan Administrasi, Fungsional, Terstruktur, dan Capacity Building
3. Menyelenggarakan Analisis Jabatan Pegawai KESDM
4. Perencanaan Pengembangan Kompetensi SDM di Lingkup KESDM
5. Proses Assessment lingkup KESDM

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan dapat diukur berdasarkan kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan. Gibson, dalam Syardianto (2014: 887)

Sikap merupakan pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku yang akan dilakukan dan ditonjolkan seseorang”, Feist dalam Fauzan (2018: 44). Ekspresi

perasaan (*inner feeling*), yang mencerminkan apakah seseorang bahagia atau tidak bahagia, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan suatu objek merupakan suatu sikap, Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018: 258).

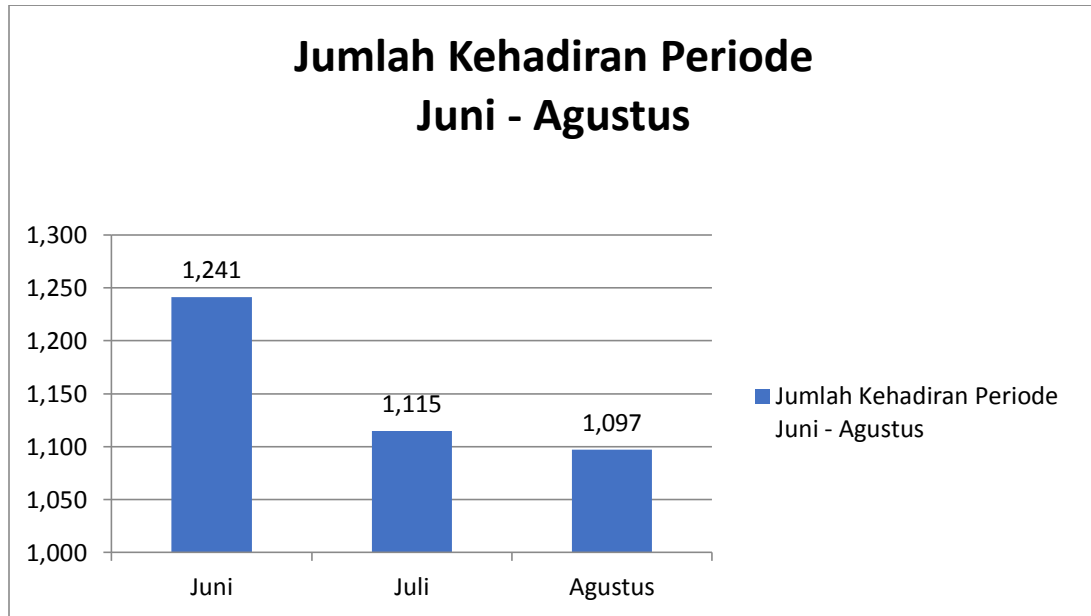
Penilaian prestasi pegawai mutlak dilakukan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh setiap pegawai atau karyawan. Apakah prestasi kerja baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi merupakan sebuah hal penting bagi perusahaan dan sangat berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya untuk para sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah instansi atau perusahaan, (Malayu S.P. Hasibuan, 2000: 86).

Fenomena yang menarik dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusa Aparatur adanya penurunan prestasi kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari data absensi yang terjadinya penurunan tingkat kehadiran pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusa Aparatur pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi PPSDM APARATUR**

Bulan	Jumlah Kehadiran Periode Juni-Agustus 2019
Juni	1.241
Juli	1.115
Agustus	1.097

Sumber : Bagian Kepegawaian PPSDM APARATUR 2019 (Diolah)



**Gambar 1.1**

**Grafik Perkembangan Absensi Pegawai**

*Sumber : Bagian Kepegawaian PPSDM APARATUR 2019 (Diolah)*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Dalam jangka waktu sekitar tiga bulan terakhir jumlah kehadiran pegawai mengalami penurunan dari bulan juni yang awalnya kehadiran itu sejumlah 1.241 bulan juli 1.115 dan pada bulan agustus 1.097. kondisi ini memperlihatkan adanya indikasi penurunan prestasi kerja pegawai.

Hal ini menunjukkan prestasi kerja pegawai yang masih tergolong rendah akan berdampak pada rendahnya pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi sebelumnya karena tingkat kehadiran itu amat penting dan menjadi fokus utama tanpa adanya kehadiran pegawai maka tidak ada pekerjaan yang dapat diselesaikan dan tentunya berdampak terhadap prestasi kerja pegawai.

Adapun menurut hasil wawancara prasurvei yang dilakukan pada tanggal 24 Oktober 2019 kepada beberapa staf kepegawaian dan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung. Pegawai dan Pimpinan menyampaikan keluhannya sebagai berikut:

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung menunjukkan masih adanya kekurangan dari segi pencapaian prestasi kerja pegawai dikarenakan beberapa kendala dari setiap individu tersebut misalnya kurang memahami pekerjaan dan kurang menguasai komputer dan alat-alat canggih lainnya yang disediakan oleh perusahaan atau instansi diperkuat dengan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dan pimpinan sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Wawancara Kemampuan Kerja Di Pusat Pengembangan Sumber daya Manusia Aparatur Kota Bandung**

<b>Variabel</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban Narasumber I</b>	<b>Jawaban Narasumber II</b>	<b>Jawaban Narasumber III</b>
Kemampuan Kerja (X1)	Sebagai karyawan di PPSDM Aparatur bagaimana cara mengoperasikan komputer saat bekerja?	Kalo saya jujur belum baik dalam mengoperasikan komputer dengan baik.	Kemampuan komputer saya cukup baik tapi terkadang masih suka bertanya kepada temen kerja.	Belum baik karena saya memang kurang begitu paham dengan mengoperasikan komputer.
	Apakah saudara sudah memahami tujuan perusahaan?	Kurang begitu memahami karena di perusahaan banyak tujuan yang belum terlaksanakan dengan baik.	Belum memahami karena saya pegawai baru disini jadi belum terlalu memahami.	Jujur saya orang nya individual jadi saya belum paham tujuan yang ada di perusahaan.
	Sebagai karyawan di PPSDM Aparatur pernahkah saudara berperilaku kurang menghargai atasan ataupun sesama teman	Pernah saya tidak menghargai teman, ya karena kesalahpahaman tersebut saya dan teman kerja jadi ada	Pernah saya tidak menghargai atasan itupun ketika saya mempunyai masalah di luar kerjaan.	Pernah saya ada kesalahpahaman sama temen kerja, mungkin temen kerja lagi mempunyai tugas yang menumpuk dan

	kerja karena adanya kesalahpahaman?	konflik.		tidak bisa di ganggu.
--	-------------------------------------	----------	--	-----------------------

Sumber : Pegawai PPSDM APARATUR

Kemampuan kerja pegawai bisa dikatakan cukup baik namun masih ada beberapa pegawai yang belum memahami cara penggunaan atau mengoperasikan komputer dengan baik, yang kita ketahui untuk menyelesaikan pekerjaan itu sebagian besar menggunakan komputer jadi pegawai dituntut harus bisa mengunakan komputer demi kelancaran dalam mengerjakan tugasnya. Oleh sebab itu karena masih ada sebagian yang belum terlalu menguasai pimpinan mengambil keputusan untuk memberikan diklat atau pelatihan bagi pegawai yang bersangkutan dengan harapan bisa memahami dan bisa menegerti cara mengoperasikan komputer agar bisa bekerja lebih baik lagi dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Wawancara Sikap Kerja Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Aparatur Kota Bandung**

Variabel	Pertanyaan	Jawaban		
		Narasumber I	Narasumber II	Narasumber III
Sikap Kerja (X2)	Apakah anda sudah memberikan sikap baik saat menjalankan tugas di PPSDM?	Jauh ini sikap saya saat bekerja baik, namun saya pernah saat bekerja sikap saya kurang baik.	Pernah saya merasa kurang baik karena saya sering terlambat datang ke kantor.	Pernah saya merasakan kurang baik karena saya pas sudah jam makan siang suka telat datang ke kantor lagi.
	Apakah anda masih bersemangat dalam menjalankan tugas di PPSDM Aparatur?	Sejauh ini saya bersemangat dalam menjalankan tugas dengan baik, namun saya pernah tugas saya minta di kerjakan oleh teman kerja saya.	Terkadang tidak ada rasa bersemangat dalam bekerja karena ada faktor-faktor tertentu.	Kalo saya masih bersemangat karena saya disini pegawai baru jadi tetap semangat dalam menjalankan tugas.

	Pernahkan saudara berperilaku kurang baik saat bekerja?	Paling saya telat datang ke kantor mungkin itu perilaku kurang baik.	Saya pernah saat ada tugas diluar kota saya lupa untuk izin untuk ada pekerjaan di luar kota dan akhirnya dengan kesalahan saya di nyatakan bolos atau tidak hadir.	Pernah saya sudah mengisi absensi terus pulang lagi karena tidak ada kerjakan yang harus saya kerjakan.
--	---	--	---	---

Sumber : Pegawai PPSDM APARATUR

Masih ada beberapa karyawan yang memiliki sikap kerja yang kurang baik terkadang masih adanya konflik atau rasa iri anatar individu biasanya antara pegawai lama dengan pegawai pegawai baru yang terkadang diberi kepercayaan pegawai lama tersebut merasa iri karena merasa sudah jauh lebih berpengalaman dibandingkan dengan pegawai baru dan merasa tugas yang diberikan tersebut bisa diselesaikan dengan baik.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Wawancara Prestasi Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Aparatur**  
**Kota Bandung**

Variabel	Pertanyaan	Jawaban Narasumber I	Jawaban Narasumber II	Jawaban Narasumber III
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	Apakah saudara ketika ke kantor sudah sesuai pakaian nya dengan peraturan perusahaan ?	Sejauh ini saya belum begitu menaati peraturan perusahaan dengan baik, kadang saya datang ke kantor pakaian tidak sesuai jadwal yang di tentukan oleh perusahaan.	Bisa dikatakan belum baik mungkin saya pake pakaian yang tidak sesuai dengan aturan yang ada disini.	Belum baik ya saya masih melanggar apa yang sudah di tentukan oleh perusahaan.
	Apakah saudara mempunyai rasa malas saat bekerja?	Terkadang ada rasa males ga semangat kerja.	Sampe sekarang saya belum bisa memberikan yang terbaik.	Masih ada rasa malas saat bekerja saat kehilangan rasa semangat bekerja tidak ada.
	Apakah saudara telah mengikuti aturan yang di tetapkan?	Sejauh ini saya belum mengikuti aturan saya terkadang suka terlambat datang.	Belum terkadang saya masiherlambat datang ke kantor.	Belum mengikuti aturan mungkin sayaterkadang tidak berangkat ke kantor.
	Apakah saudara sudah mempunyai	Belum pernah mempunyai inisatif	Kalo saya belum karena masih	Belum mempunyai inisatif sendiri masih

	inisiatif sendiri di PPSDM Aparatur?	sendiri.	menunggu di kasih tugas terlebih dahulu.	menunggu dari atasan saya.
	Pernahkah saudara mempunyai hambatan kerja sama dengan teman kerja anda?	Ya ada hambatan dengan teman kerja saya paling ya kalo banyak tugasitu membuat hambatan untuk kerja sama.	ada hambatan kerja sama mungkin saat minta bantuan tapi teman kerjanya menolak.	Masih ada temen kerja yang tidak bisa di ajak untuk kerja sama.

*Sumber : Pegawai PPSDM APARATUR*

Prestasi kerja pegawai tentunya bisa mengalami peningkatan dan penurunan tergantung bagaimana sumber daya manusia di dalamnya apakah bisa bekerja dengan baik untuk meningkatkan atau juga bisa menurun karena prestasi kerja bisa diukur dari berbagai aspek salah satunya dengan tingkat kedisiplinan pegawai khususnya pada PPSDM Aparatur masih adanya pegawai yang kurang berdisiplin seperti setelah melakukan absen pegawai tersebut tidak berada ditempat kerja kasus seperti ini harus segera ditindak lanjuti agar adanya perubahan ke arah yang lebih baik dari pegawai tersebut untuk meningkatnya prestasi kerja pegawai.

Ada banyak cara untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai demi kelancaran perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya salah satunya dengan meningkatkan kemampuan kerja dan sikap kerja oleh karena itu berdasarkan uraian yang ada di atas penulis menganggap penting untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung”**.



## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka ditemukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Yaitu sebagai berikut. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang menguasai teknis atau penguasaan peralatan kerja seperti menggunakan komputer dan alat-alat lainnya biasanya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Masih adanya sebagian pegawai yang memiliki sikap yang kurang baik antar pegawai, sering munculnya rasa iri dengan pegawai yang lainnya karena sudah merasa lebih berpengalaman dalam bekerja. Beberapa pegawai sering menumpuk tugas atau pekerjaannya sehingga tidak bisa selesai di awal waktu terkadang melawati target yang ditentukan bahkan meminta bantuan pegawai yang lain untuk membantu menyelesaikan tugasnya karena kurangnya penguasaan terhadap apa yang ditugaskan. Prestasi kerja tidak stabil dan mengalami penurunan disebabkan oleh masih adanya sebagian pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan peneruan kedisiplinan dalam kehadiran dalam waktu bekerja.

### **1.2.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kemampuan kerja, sikap kerja dan prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

2. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.
3. Seberapa besar pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.
4. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang di dapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui kemampuan kerja, sikap kerja dan prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja, sikap kerja dan prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

Untuk memberikan informasi dan pengetahuan dari hasil penelitian kemampuan kerja dan Sikap Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini berguna untuk memberikan informasi tentang Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, sehingga prestasi kerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur akan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

##### **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Kemudian bagi para perumus kebijakan dan pengambilan keputusan instansi atau perusahaan, penelitian ini mungkin dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja pegawai sehingga Pusat Pengembangan

