

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia di Era Globalisasi manusia dipandang sebagai modal (*capital*), bukan sebagai mesin (*machine*). Selain itu salah satu isu yang mengemuka saat sekarang terkait dengan implementasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) adalah kesiapan sumber daya manusia (SDM). Hal ini tidak hanya diperuntukan bagi mereka yang bekerja yang bergelut di dunia usaha, khususnya yang bekerja di sektor usaha kecil menengah (UKM) dan informal, melainkan juga bagi mereka yang bekerja di sektor Pemerintah. MEA tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa tetapi juga pasar tenaga kerja profesional, seperti dokter, pengacara, akuntan, dan lainnya. Oleh karena itulah untuk menghadapi tuntutan dari masyarakat dan persaingan di Era global atau MEA sekarang ini, rumah sakit umum daerah harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan atau kompetensi dan daya saing. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Organisasi senantiasa perlu untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi, bukan sebagai beban organisasi.

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) acap mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Pasalnya, para PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang negara, dan berdisiplin serta beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di

hampir seluruh instansi pemerintah, termasuk Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara.

Dinas Pertanian Provinsi Maluku lembaga penggerak perekonomian rakyat yang profesional yang memiliki Visi: “Menjadi lembaga terkemuka di Maluku Utara dalam penghasil teknologi dan inovasi pertanian modern untuk mewujudkan kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani pada tahun 2019”. Sementara itu Misinya: “(1) Menghasilkan dan mengembangkan teknologi pertanian modern yang memiliki *scientific recognition* dengan produktivitas dan efisiensi tinggi, dan (2) *Hilirisasi* dan massalisasi teknologi pertanian modern sebagai solusi seluruh masalah pertanian yang memiliki *impact recognition*”.

Visi dan misi tersebut di atas selayaknya seluruh pegawai Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara memiliki kinerja yang baik sesuai dengan penjabaran yang ada. Akan tetapi pada realitanya belum seluruhnya pegawai memiliki kinerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan atau visi dan misi Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara secara langsung dipengaruhi oleh kinerja dalam hal ini capaian kerja pegawai negeri sipil, sebagaimana menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 1 ayat 3 mengartikan “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja”. Sedangkan “sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS”. Hal ini berarti bahwa, pegawai Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara dibagi unit kerja merupakan sumber daya manusia yang perlu dipelihara dengan baik oleh pimpinan diberbagai level khusus atasan langsung dari pegawai negeri sipil tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan atasan langsung para pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara menunjukkan bahwa: (1) masih adanya para pegawai yang dalam melaksanakan tugas belum sesuai dengan Prosedur Standar Operasional (*standard operating procedure*) unit kerja; (2) para pegawai belum mampu menjawab keluhan-keluhan pihak-pihak yang berkepentingan; (3) para pegawai belum mampu menjelaskan maksud dari pekerjaan kepada atasan langsung; (4) para pegawai belum mampu melaksanakan tugas sesuai dengan Peraturan yang berlaku terkait dengan isi tugas pokok; (5) para pegawai belum mampu membuat perencanaan kerja individu (diri sendiri) sesuai dengan uraian tugas unit kerja (subbagian); (6) para pegawai kurang bekerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan unit kerja (subbagian); dan (7) para pegawai belum menggunakan fasilitas kantor (seperti komputer atau internet) untuk bekerja.

Walaupun kinerja pegawai negeri sipil secara langsung mempengaruhi kinerja atau tujuan dari Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara, tetapi masih perlu untuk dikaji lebih jauh terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Terdapat berbagai faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja baik secara teori maupun konseptual, namun demikian dalam penulisan ini yang akan diteliti atau dikaji adalah variabel adalah (1) kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan (2) karakteristik pekerjaan.

Menurut Locke dalam Luthans (2008:141) memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Pekerjaan seseorang karyawan memerlukan interaksi

dengan rekan sekerja dan penyelia, mempertahankan kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur organisasi, kondisi kerja diterimanya, dan standar prestasi diperlukan untuk menyebutkan beberapa karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja ini dapat dilihat berdasarkan personaliti (*personality*), nilai (*value*), situasi pekerjaan (*work situation*), dan lingkungan sosial (*social influence*).

Hasil wawancara penulis di lapangan menunjukkan masih adanya rasa ketidakpuasan kerja karena: 1) pekerjaan yang diberikan oleh pihak Kantor kurang memperhatikan keahlian yang dimiliki pegawai; 2) kompensasi dalam bentuk honorarium belum diberikan secara konsisten dan transparan; dan 3) kurang adanya kerjasama antar sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah pekerjaan. Berbagai faktor kepuasan kerja ini akan dievaluasi atau dinilai oleh para pegawai sebagai dasar dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap kinerjanya. Hasil penelitian Hira dan Wagas (2012:179), dan Yvonne, Rahman dan Long (2014:1880) menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Robbins (2008:23) teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Rendi (2014) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan terbukti. Ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dari

karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan. Lumbanraja (2010) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja perawat.

Hasil wawancara dan pengamatan penulis di lapangan terkait dengan karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa: 1) para pegawai belum mampu memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan organisasi; 2) para pegawai belum memiliki pemahaman atas tugas-tugas pokok terkait dengan pendidikan dan pengajaran; 3) belum adanya evaluasi kinerja pegawai berdasarkan beban kerja pegawai.

Deskripsi fenomena di atas menunjukkan bahwa pada Dinas Pertanian Provisi Maluku Utaramasih ada berbagai masalah dalam perspektif manajemen sumberdaya manusia, khususnya berhubungan dengan komitmen organisasi dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Karena itu, penulis cenderung melakukan penelitian tentang: "Pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Provisi Maluku Utara".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Provisi Maluku Utara ?
2. Apakah Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Provisi Maluku Utara?

3. Apakah Kepuasan Kerja dan Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis: hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perkembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia untuk mengetahui hubungan atau pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara.
2. Manfaat praktis: untuk memberikan umpan balik kepada pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk dapat melakukan berbagai terobosan dalam

rangka meningkat kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara.

3. Selain manfaat teoritis dan praktis sebagaimana dikemukakan di atas, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar berbagai pihak untuk dapat melakukan penelitian lanjutan.