

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta, karena manusia adalah sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai factor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para pegawai atau stafnya.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi

dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila Kinerja Pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar – benar memperhatikan factor sumber daya manusiannya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) Kinerja Pegawai merupakan hasil atau presentasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai akan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dalam suatu instansi pemerintah sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Untuk itu suatu instansi sangat perlu membina dan mendayagunakan pegawai sebaik mungkin. Hal ini dapat disadari oleh seluruh pihak, sebab sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur keunggulan dalam mencapai suatu program kerja, serta diperlukan

sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan aktivitas tujuan organisasi.

Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen merupakan salah satu instansi pemerintah beralamat Jl. Arumbinang No.21, Kawedusan, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Salah satu bidang yang ada di dalamnya yaitu bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan (PPKL). Pegawai yang ada di Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan (PPKL) terbagi menjadi dua yaitu terdiri dari pegawai bersetatus PNS dan pegawai penunjang kegiatan (P2K). Pegawai penunjang kegiatan (P2K) membantu pekerjaan PNS maupun perintah dari atasan langsung untuk menyelesaikan tugasnya dan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Tugas yang diberikan oleh atasan kepada petugas penunjang kegiatan yaitu melakukan perawatan rumput, pohon dan tanaman yang ada di alun-alun Gombang, Karanganyar, Kebumen, Kutowinangun dan Prembun. Tidak hanya itu saja atasan juga memberikan perintah kepada petugas penunjang kegiatan untuk melakukan perapihan rumput liar yang ada di bahu jalan dan trotoar di sepanjang jalan Kota Kebumen. Atasan juga memberikan perintah kepada pegawainya untuk melakukan perawatan di Tempat Pemakan Umum yang dikelola oleh Pemerintah Kabupaten Kebumen. Di setiap tempat pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh atasan kepada pegawainya tersebut juga ada masing-masing satu pengawas, untuk melakukan pengawasan terhadap para

pegawai yang melakukan pekerjaan yang sudah disesuaikan atau diatur oleh atasan.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan komponen yang paling menentukan kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat pada organisasi adalah hal utama yang harus dilakukan agar berdampak positif terhadap kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka semakin sulit tujuan organisasi dapat dicapai. Berdasarkan hasil wawancara, hasil kerja pegawai penunjang kegiatan hasil kerjanya yaitu bagus, dapat dilihat dari disiplin, tanggung jawab dan juga kerja sama tim yang baik. Hal tersebut pastinya ada beberapa hal yang mempengaruhi hasil kerja tersebut dari segi Pemberdayaan Pegawai, pengawasan maupun keterlibatan karyawan pada saat bekerja.

Kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan Pemberdayaan secara merata dan menyeluruh. menurut Theresia (2021), Pemberdayaan Pegawai umumnya dioperasikan dalam dua bentuk yaitu, mendorong karyawan untuk menanggapi masalah terkait kualitas, dan pemberdayaan memberi karyawan kebebasan untuk bertanggung jawab atas ide-ide mereka, keputusan dan hasil, sehingga melepaskannya dari kontrol yang kaku dan birokrasi. Berdasarkan hasil wawancara, Pemberdayaan disini sudah di tempatkan sesuai dengan kemampuan masing-

masing individu maupun tim agar mereka mempunyai rasa tanggung jawab dan ide- ide baru terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.

Selain Pemberdayaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Pengawasan diberikan kepada seluruh pegawai atau bawahannya, baik yang menduduki jabatan struktural ataupun pegawai yang menduduki jabatan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan petugas penunjang kegiatan, pengawas yang dilakukan disini yaitu memfoto karyawan yang sedang bekerja, memberikan ide atau gagasan baru terhadap karyawannya dan didiskusikan bersama dan pengawas disini juga memerintahkan karyawannya untuk melaporkan pekerjaannya secara tertulis. Dengan adanya pengawasan terhadap karyawan yang sedang bekerja, secara tidak langsung disitu tumbuh keterikatan karyawan dengan pekerjaannya.

Keterikatan karyawan merupakan timbulnya perasaan antusias saat karyawan ikut andil dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. *Employee engagement* menimbulkan keterikatan yang kuat pada perusahaan bukan hanya untuk mendapatkan gaji namun juga karyawan akan termotivasi

untuk meningkatkan kinerja instansi. *Employee engagement* dengan perusahaan dapat terbentuk oleh ikatan emosional dan faktor emosional terhubung dengan kenyamanan kerja serta pengalaman kerja. (William Macey, 2009:1). Keterikatan karyawan pada petugas penunjang kegiatan disini banyak sekali yang dapat dilakukan oleh karyawan seperti memberikan ide atau desain tanaman yang sesuai dengan lokasi, cara membersihkan rumput ditrotoar agar lebih meminimalisir waktu, merapihkan pohon agar terlihat bagus dan tidak rindang. Dengan adanya keterikatan karyawan tersebut pemimpin juga selalu memenuhi kebutuhan karyawan, agar karyawan dapat berinovasi dalam melakukan pekerjaan.

Natrajan *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa dalam upaya melibatkan karyawan dalam suatu organisasi, juga dapat menjadikan karyawan tersebut agar lebih produktif karena merasa diperlukan di suatu organisasi, dan juga akan berpengaruh kepada tujuan utama dari organisasi karyawan yang diberdayakan dan dilibatkan lebih berkomitmen, terlibat dan bersemangat untuk pekerjaannya. Karyawan juga akan merasa dirinya diakui dan dihargai apabila diikuti sertakan pada suatu aktivitas yang sedang atau akan berlangsung, yang dimana akan menjadikan karyawan lebih dapat bertanggung jawab untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya secara suka rela dan sepenuh hati (Natrajan *et al.*, 2018). Nazir dan Islam (2017) mengemukakan bahwa karyawan dapat dikatakan sudah terikat terhadap pekerjaan yang dilakukannya apabila karyawan tersebut tidak lagi memperhitungkan waktu dan banyaknya tanggung jawab pada pekerjaannya.

Melihat fenomena yang terjadi, Peneliti berencana untuk melakukan kajian lebih dalam tentang Pemberdayaan dan pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen sebagai tempat penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Pemberdayaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang Masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang diteliti pada Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen. Perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen ?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen ?
4. Apakah Pemberdayaan berpengaruh terhadap *employee engagement* di Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen ?
5. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap *employee engagement* di Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen ?

6. Apakah Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan *employee engagement* sebagai mediasi di Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen ?
7. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan *employee engagement* sebagai mediasi di Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen ?

### 1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, serta agar penelitian ini lebih terarah, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Karena diintansi tersebut memiliki 5 bidang yang berbeda maka kami batasi dengan memilih bidang PPKL (Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan).
2. Karena adanya tenaga Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Pegawai Penunjang Kegiatan didalam bidang PPKL, maka kami batasi yaitu Tenaga Pegawai Penunjang Kegiatan ( P2K ) sebagai respondennya .
3. Pada penelitian ini peneliti batasi variabel sebagai berikut :
  - 1) Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai yang diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan yang menjadi

tanggungjawab secara individu maupun kelompok (Rompas, Tewal dan Dotulong, 2018).

Indikator Kinerja Pegawai adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator Kinerja Pegawai, diantaranya menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur Kinerja Pegawai dapat digunakan 5 (aspek) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan kerja sama.

## 2) Pemberdayaan

Menurut Theresia (2021), Pemberdayaan umumnya dioperasionalkan dalam dua bentuk yaitu, mendorong karyawan untuk menanggapi masalah terkait kualitas, dan pemberdayaan memberi karyawan kebebasan untuk bertanggung jawab atas ide-ide mereka, keputusan dan hasil, sehingga melepaskannya dari kontrol yang kaku dan birokrasi.

Menurut Saleem et al., (2019) menyatakan bahwa terdapat indikator dalam mengukur Pemberdayaan yaitu *desire, trust, confident, accountability* dan *communication*

## 3) Pengawasan

Winardi, (2000:224) mengatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan

meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Rubiarty (2018) indikator pengawasan yaitu inspeksi langsung, observasi ditempat dan laporan berupa tulisan.

#### 4) *Employee engagement*

*Employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan komitmen emosional dari karyawan untuk perusahaan atau organisasi dan tujuannya sehingga dapat memberikan asumsi bahwa karyawan merasa peduli dengan pekerjaan dan tanggung jawab pada perusahaan. Karyawan saat bekerja tidak hanya mementingkan gaji maupun promosi jabatan melainkan bekerja atas tujuan organisasi (Kruse, 2012:698)

Schaufeli dan Bakker, dan Salanova (2006) menyebutkan ada tiga karakteristik dari *employee engagement* (keterikatan karyawan), diantaranya yaitu *Vigor, Dedication dan Absorption*

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan Kabupaten Kebumen .
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan terhadap *employee engagement* di Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap *employee engagement* di Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan kabupaten kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai dengan *employee engagement* sebagai mediasi pada Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan Kabupaten Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dengan *employee engagement* sebgai mediasi pada Dinas lingkungan hidup kelautan dan perikanan Kabupaten Kebumen .

### 1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya dalam melakukan Pemberdayaan, pengawasan terhadap karyawan juga keterikatan karyawan yang menjadi sangat penting untuk organisasi agar hasil atau kinerjanya yang dilakukan oleh karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen sesuai dengan tujuan organisasi.

Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh Pemberdayaan dan pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dengan *employee engagement* sebagai mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

#### 2. Manfaat Praktis

Bagi mahasiswa sebagai ajang implementasi dan aktualisasi dari pengetahuan dan pemahaman teori dalam bangku perkuliahan, serta memperkaya khasanah, ketajaman dalam berfikir, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Pemberdayaan dan pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dengan keterlibatan karyawan sebagai mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi masukan untuk meneliti mengenai pengaruh Pemberdayaan dan pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dengan *employee engagement* sebagai mediasi. Semoga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan literature untuk penelitian lanjutan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia.

