

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi, dan apabila SDM tidak didukung secara memadai maka sarana dan prasarana yang baik tidak dapat dioptimalkan dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting melalui aktivitas perusahaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan memegang peranan penting seperti dalam hal kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan pribadi dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi juga merupakan aspek yang sangat penting yang menentukan efektif tidaknya suatu perusahaan atau organisasi, karena kinerja perusahaan ditentukan oleh perilaku dan juga kondisi para karyawan maka sebuah perusahaan perlu untuk melakukan fungsi MSDM yaitu dengan cara melakukan perekrutan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya tersebut. Iis Rahayu et al (2022) mengatakan bahwa sebuah tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin bertambah banyak seiring dengan semakin besarnya sebuah organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya dan cara pengelolaannya.

Manajemen sumber daya manusia tidak dapat berjalan tanpa karyawan, dan mereka ingin karyawan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai mempunyai peranan strategis dalam organisasi dan merupakan aset utama yaitu pemikir, perencana dan pengendali kegiatan organisasi. Organisasi memerlukan faktor sumber daya manusia yang mendasari, termasuk pemimpin dan karyawan, dalam pola tugas dan pengawasan yang menentukan tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan tokoh sentral, agar segala aktivitas manajemen berjalan baik tentunya organisasi harus mempunyai pegawai yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan produktif serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari bagus tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut, untuk itu penting bagi setiap pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang memiliki dedikasi tinggi terhadap tanggung jawabnya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum yang meliputi infrastruktur jalan, jembatan, sumber daya air, tata ruang dan tata bangunan lingkungan yang beralamat di Jalan H.M Sarbini No.37, Prumpung, Bumirejo, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah dengan kode pos 54316. DPUPR Kebumen memiliki beberapa bidang dan bagian meliputi

Bidang Sumber Daya Air, Bidang Cipta Karya, Bidang Bina Marga, dan Bagian Sekretariat. DPUPR Kebumen juga melayani layanan publik seperti layanan berusaha non UMK, ITR, KRK, dan pelayanan tamu. DPUPR Kebumen mempunyai visi “mewujudkan kabupaten kebumen semakin sejahtera, mandiri, berakhlak bersama rakyat” dengan misi “Dalam upaya pencapaian visi pembangunan daerah Kabupaten Kebumen tahun 2021-2026, ditetapkan misi pembangunan daerah antara lain :

1. Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan *e-gov* dan *open-gov* terintegrasi.
2. Peningkatan aksesibilitas dan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan dan kebutuhan dasar lainnya,
3. Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasis agrobisnis dan ekonomi kerakyatan,
4. Peningkatan kualitas dan kuantitas infrastruktur yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan,
5. Mewujudkan masyarakat yang rukun, berbudaya dan bermartabat.

Sekretariat adalah unsur pembantu pimpinan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas yang dipimpin oleh Sekretaris Dinas. Sekretariat terdiri dari Subbagian Umum dan Kepegawaian dan Subbagian Perencanaan dan Keuangan. Sekretariat mempunyai tugas

melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, administrasi penanganan aduan dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas. Saat ini, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen mempunyai pegawai ASN secara keseluruhan sebanyak 184 orang yang diantaranya terbagi ke dalam bagian Sekretariat sebanyak 47 pegawai.

Semua organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas organisasi. Untuk menjalankan tugas dan wewenang organisasi pada DPUPR Kebumen, dibutuhkan kinerja pegawai yang mumpuni. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang dan ditunjukkan oleh prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan (Saifuddin, 2022). Secara berkala, seluruh staf dievaluasi dan dinilai oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen. Penilaian kinerja terdiri dari dua kategori: penilaian melalui rencana kegiatan dan penilaian melalui sikap atau perilaku. Penilaian ini dilakukan setahun sekali di awal tahun dan terdiri dari pekerjaan fisik atau administrasi. Dengan demikian, pegawai membuat kegiatan yang akan dilakukan setahun berikutnya dalam dokumen Rencana Kegiatan. Dari dokumen tersebut menjadi acuan bagi seluruh pegawai untuk melakukan pekerjaannya setiap hari dan nanti di akhir tahun mereka baru melakukan penilaian atau capaian kinerja yang dilakukan

dalam setahun. Sedangkan penilaian perilaku dilihat dari perilaku pegawai secara kasat mata berupa disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran.

Pegawai yang produktif dapat membuat lingkungan kerja nyaman, betah, atau membuat mereka tetap di tempat kerja. Pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik; beberapa memiliki kinerja yang buruk. Hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun fenomena kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen cukup baik, masih ada pegawai yang memiliki kinerja rendah, seperti yang ditunjukkan dalam dokumen rencana kegiatan. Ketidaktercapaian ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk faktor intern (pegawai tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya dan tidak konsekuen) dan ekstern (pegawai memiliki hubungan dengan rekan kerja). Penurunan kinerja organisasi secara tidak langsung diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi variabel penelitian ini hanya berfokus pada pekerjaan individu.

Tabel I-1
Sasaran Kinerja Pegawai di Bagian Sekretariat DPUPR Kebumen

No	Rencana Hasil Kerja	Indikator	Target		Realisasi
UTAMA					
1	Tersusunnya laporan penyediaan jasa penunjang urusan Pemerintahan Daerah	Kuantitas	12.00	bulan	12
		Kualitas	100.00	%	90.00
		Waktu	12	bulan	12
2	Terpenuhinya pelayanan surat menyurat perangkat daerah	Biaya	0	Rp	0
		Kuantitas	12.00	bulan	12
		Kualitas	100.00	%	90.00
3	Terpenuhinya jasa pelayanan umum kantor	Waktu	12	bulan	12
		Kuantitas	12.00	bulan	12
		Kualitas	100.00	%	90.00

		Biaya	0	Rp	0
4	Terpenuhinya pelaksanaan rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Kuantitas	12.00	bulan	12
		Kualitas	100.00	%	90.00
		Waktu	12	bulan	12
		Biaya	0	Rp	0
5	Terpenuhinya penyediaan bahan logistik kantor	Kuantitas	12.00	bulan	12
		Kualitas	100.00	%	90.00
		Waktu	12	bulan	12
		Biaya	0	Rp	0

PERILAKU KERJA		Umpan Balik Berkelanjutan Berdasarkan Bukti Dukung			
1	Berorientasi pelayanan	Melakukan perbaikan tiada henti			
2	Akuntabel	Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan			
3	Kompeten	Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik			
4	Harmonis	Membangun lingkungan kerja yang kondusif			
5	Loyal	Menjaga rahasia jabatan dan negara			
6	Adaptif	Bertindak proaktif			
7	Kolaboratif	Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama			

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai sudah baik, pencapaian hasil kerja pokok yang direncanakan mencapai 90% dari target 100%, dan sikap kerja juga baik. Kesimpulan dari data objektif kinerja pegawai adalah kinerja dan perilaku kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan dan mendapat penghargaan yang baik, meskipun data tersebut menyatakan bahwa kinerja pegawai mencapai 90% namun tidak dapat dipungkiri bahwa tentunya masih ada kendala-kendala yang menyebabkan kinerjanya belum maksimal.

Banyak faktor yang menyebabkan kinerja pegawai tinggi dan rendah, termasuk dimana kinerja pegawai dianggap terpengaruh. oleh kesesuaiannya untuk pekerjaan itu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan & Alfiah, 2019) yang menemukan bahwa kesesuaian dengan

pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara mengenai fenomena kesesuaian pekerjaan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen, terdapat fenomena kesesuaian antara kepribadian atau karakteristik mereka dengan tuntutan pekerjaannya, dilihat dari karakteristik pribadi mereka yang telah memenuhi tuntutan lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini juga dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Bagi seorang pegawai, pendidikan merupakan salah satu bentuk pengetahuan yang juga dapat mempengaruhi keterampilan dan kemampuan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi memegang peranan penting dalam melaksanakan pekerjaan agar mampu mendatangkan hasil, tujuan yang tepat dan berkaitan dengan kewenangan masing-masing orang. Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen, kapasitas pegawai sudah baik meskipun mayoritas pegawai SLTA tetapi sudah ada yang diploma, sarjana bahkan magister, namun dengan begitu masih ada pegawai yang masih terlambat ketika pekerjaan harus diselesaikan atau tidak sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya.

Physical Work Environment merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara fenomena lingkungan kerja fisik pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen masih belum tertata dengan baik dan belum

maksimal. Hal ini dilihat dari adanya kurangnya ketersediaan anggaran yang menjadikan hal tersebut sebagai suatu permasalahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Person Job-Fit*, Kompetensi, dan *Physical Work Environment* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Bagian Sekretariat DPUPR Kebumen)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah *person job-fit*, kompetensi, dan *physical work environment* terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di bagian Sekretariat sehingga masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah *person job-fit* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di bagian Sekretariat DPUPR Kebumen?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di bagian Sekretariat DPUPR Kebumen?
3. Apakah *physical work environment* berpengaruh terhadap Pegawai Negeri Sipil di bagian Sekretariat DPUPR Kebumen?
4. Apakah *person job-fit*, kompetensi, dan *physical work environment* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di bagian Sekretariat DPUPR Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dan jelas ruang lingkungannya serta lebih terarah, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di DPUPR Kebumen dengan responden dari penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil yang ada di bagian Sekretariat.
2. Fenomena dalam penelitian ini membahas tentang kinerja pegawai, *person job-fit*, kompetensi, dan *physical work environment*.

- a. Kinerja

F. Berahmawati (2019), “Kinerja adalah sejauh mana seorang individu berperan dalam penerapan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran individu tersebut dan/atau dengan menunjukkan keterampilan yang dianggap sesuai untuk organisasi.” Kinerja merupakan suatu konsep multidimensi yang mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa uraian di atas, maka kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga mengacu pada hasil yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, khususnya indikator penilaian kinerja pegawai menurut Robbins (2006). : 260) sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

b. *Person job-fit*

Menurut *person job-fit* mengukur kecocokan pekerjaan mengukur sejauh mana karakteristik pribadi memenuhi tuntutan lingkungan kerja, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kesesuaian pekerjaan seseorang diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukannya dalam pekerjaan.

Berdasarkan dimensi dari penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Elizabeth (dalam Hanum 2014), maka indikator yang digunakan pada variabel *person job-fit*, yaitu:

- 1) Nilai
- 2) Tujuan
- 3) Kebutuhan psikologis
- 4) Minat

c. Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2007), kompetensi secara harafiah berasal dari kata kompetensi yang artinya kemampuan, wewenang, kesanggupan. Kompetensi secara etimologis berarti keunggulan,

kemahiran berperilaku seorang pegawai atau pimpinan yang mempunyai pengetahuan yang baik, tingkah laku yang baik, dan keterampilan yang baik. Karakteristik kompetensi merupakan bagian dari kepribadian pribadi dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perilaku seseorang dalam menjalankan tugas profesionalnya. Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011), indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan,
- 2) Keterampilan (*skill*)
- 3) Konsep diri (sikap),
- 4) Sifat (*trait*),
- 5) Motif.

d. *Physical Work Environment*

Nitisebito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak lepas dari kondisi lingkungan yang berbeda-beda, terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dengan lingkungan, adapun menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bersifat fisik di sekitar tempat kerja dan berdampak pada pekerja langsung dan tidak langsung. Menurut Nitisebito (2014) indikator lingkungan kerja fisik meliputi :

1. Fasilitas
2. Pencahayaan

3. Suhu udara
4. Tata ruang

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *person job-fit* terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di bagian Sekretariat DPUPR Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di bagian Sekretariat DPUPR Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh *physical work environment* terhadap Pegawai Negeri Sipil di bagian Sekretariat DPUPR Kebumen.
4. Mengetahui apakah *person job-fit*, kompetensi, dan *physical work environment* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di bagian Sekretariat DPUPR Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, pihak dinas, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dengan masalah ini baik secara teoritis maupun praktis.

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan rekan-rekan khususnya bagi Mahasiswa

yang ingin mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh *person job-fit*, kompetensi, dan *physical work environment* terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di bagian Sekretariat DPUPR Kebumen.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap manajemen DPUPR Kebumen agar mampu mengambil langkah-langkah yang dapat menerapkan suatu kebijakan agar DPUPR Kebumen dapat lebih berkembang.

