

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya yang ada, baik itu sumber daya manusia, finansial, material dan mesin. Semua sumber daya ini harus benar-benar dimanfaatkan oleh organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang dapat mempengaruhi faktor produksi lainnya, seperti mesin, material, modal dan lain-lain. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia merupakan pengelola semua sistem yang ada dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya (Abdullah, 2017:51).

Suatu organisasi bisa berhasil apabila sumber daya manusianya dapat dikelola dengan baik, bukan hanya mengeksploitasi tenaganya tetapi juga mengelolah sumber daya manusia tersebut seefektif mungkin sehingga mampu memberikan keuntungan bagi organisasi itu sendiri dan mensejahterakan kehidupan sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian keberhasilan semua operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Pemberdayaan sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. Meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat

memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus sehingga menjadikan sumber daya manusia tetap merupakan sumber daya yang produktif. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi (Priyono, 2010:8).

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa faktor kualitas kinerja ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang ada. Nasusha dalam Fahmi (2013:129) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Kebijakan – kebijakan yang diberlakukan di suatu organisasi yang dibuat secara jelas akan mudah dijadikan sebagai pedoman kerja pegawai dalam rangka melaksanakan kegiatannya.

Amstrong dalam Fahmi (2013:128) mengatakan tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri. Artinya peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil kerja, namun mampu menjadi nilai tambah bagi para pegawai dalam organisasi tersebut.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Provinsi NTT yang selanjutnya akan disingkat DPMPTSP Provinsi NTT merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai model atau contoh pemberi layanan publik bebas korupsi dan bersih dalam melayani. Pegawai yang bekerja di DPMPTSP Provinsi NTT memiliki tugas dan fungsi yang diatur dalam Peraturan Gubernur NTT, No 16 pasal 2 ayat 1, tahun 2022 yakni Dinas Penanaman Modal

dan Pelayanan Terpadu memiliki tugas untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan dengan Visi dan misi sebagai berikut, Visi: Terwujudnya Nusa Tenggara Timur Sebagai Daerah Investasi Yang Berdaya Saing Melalui Pelayanan Yang Inovatif, Efektif dan Efisien Bagi Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat. Misi: Mengembangkan potensi dan peluang investasi unggulan daerah, Meningkatkan promosi investasi yang kreatif dan inovatif untuk menarik minat investor, Membangun kemitraan investasi antara pemerintah, dunia usaha dan masyarakat, Meningkatkan pelayanan perizinan dan non perizinan yang inovatif, efisien dan efektif dan Meningkatkan realisasi investasi daerah.

Dalam memastikan pencapaian tujuan Visi dan Misi DPMPTSP Provinsi NTT perlu melakukan pengukuran kinerja pegawai, untuk mengetahui sejauh mana proses kerja pegawai, apakah telah sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan atau tidak. Target pencapaian jumlah izin yang harus diterbitkan DPMPTSP Provinsi NTT sesuai renstra tahun 2019 sebanyak 7.164 izin, di tahun 2020 dan 2021 sebanyak 4.000 izin yang harus diterbitkan. Capaian kinerja pegawai pada DPMPTSP Provinsi NTT Tahun 2019-2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Izin yang Telah Diterbitkan Menurut Bidang & Jenis Izin Pada Dinas
Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Tahun 2019-2021.

No	Jenis Izin	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Bidang Kesehatan	10	13	17
2	Bidang Perhubungan	73	93	100
3	Bidang Sosial	1	4	-
4	Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Transmigrasi	42	12	6
5	Bidang Pertanian dan Perkebunan	9	3	29
6	Bidang Peternakan	771	576	769
7	Bidang lingkungan hidup dan Kehutanan	14	25	18
8	Bidang Kehutanan	33	49	58
9	Bidang Perikanan dan Kelautan	653	597	443

10	Bidang Perdagangan dan Perindustrian	4	36	1
11	Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral	156	199	46
12	Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	-	-	-
13	Bidang Pendidikan dan Kebudayaan	-	34	206
14	Bidang Penanaman Modal	-	-	-
15	Bidang Kesbangpol	3806	3227	3974
Total Jumlah Izin Yang Diterbitkan		5572	4868	5667

Sumber: DPMPTSP Prov. NTT (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah perizinan yang diselesaikan tepat waktu sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan realisasi untuk tahun 2019 yakni sebanyak 5.572 izin yang diterbitkan, artinya tidak mencapai jumlah target yang telah ditentukan sesuai renstra tahun 2019 yaitu sebanyak 7.164 izin. Target jumlah izin yang diterbitkan sesuai renstra tahun 2021 sebanyak 4.000 izin, realisasinya di tahun 2021 mencapai 5.667 izin. Jumlah izin di tahun 2021 ini mengalami peningkatan yang signifikan jika dibandingkan dengan tahun 2020 yang hanya mencapai 4.868 izin. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai di DPMPTSP Provinsi NTT menjelaskan bahwa pada tahun 2021 terdapat 23 permohonan izin yang tidak diproses karena keterbatasan anggaran untuk melaksanakan pemeriksaan lapangan/survey ke lokasi kegiatan usaha untuk penerbitan rekomendasi teknis sebagai salah satu syarat mutlak untuk penerbitan dokumen izin.

Dari data tabel di atas juga diketahui bahwa selama 3 (tiga) tahun terakhir 2019 - 2021 dari 15 jenis bidang usaha yang ada, realisasinya hanya 11 (sebelas) bidang usaha. Sedangkan yang tidak ada permohonan pengurusan izin adalah adalah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang; dan bidang penanaman modal.

Kasmir (2016:189) mengemukakan bahwa salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Keberhasilan suatu organisasi adalah adanya

pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, terkadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

Selain fenomena di atas, yang mendorong perlu dilakukan penelitian, yaitu masih adanya *research gap*. *Research Gap* pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), Sukmawati dan Sugiyanto (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian dari Setiawan dan Siagian (2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Research Gap* pengaruh keterlibatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan penelitian Siregar, dkk (2020) (2019), menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian dari Manam, dkk (2019) mendapat hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian dari Manopo, dkk (2022), keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dibahas di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterlibatan Kerja**

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Nusa Tenggara Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh kemampuan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi NTT.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dijabarkan di atas, maka adapun persoalan penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- b. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Manfaat Penelitian

a. Kemanfaatan Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, gambaran dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kemampuan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Provinsi NTT, demi pengembangan ilmu pengetahuan umum dan khususnya manajemen sumber daya manusia.

b. Kemanfaatan Praktis

Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Provinsi Nusa Tenggara Timur, sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja pegawai.