

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini ditekankan pada variable pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja. “Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti dan pandai. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran “. Dengan demikian Pengetahuan adalah merupakan hasil proses dari usaha manusia untuk tahu (Gazalba dalam Bakhtiar 2013:85).

Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Jadi pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui pancaindera. (Notoatmodjo dalam Yuliana (2017:29).

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha,2011).

“Kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan .(Handoko 2001:117)

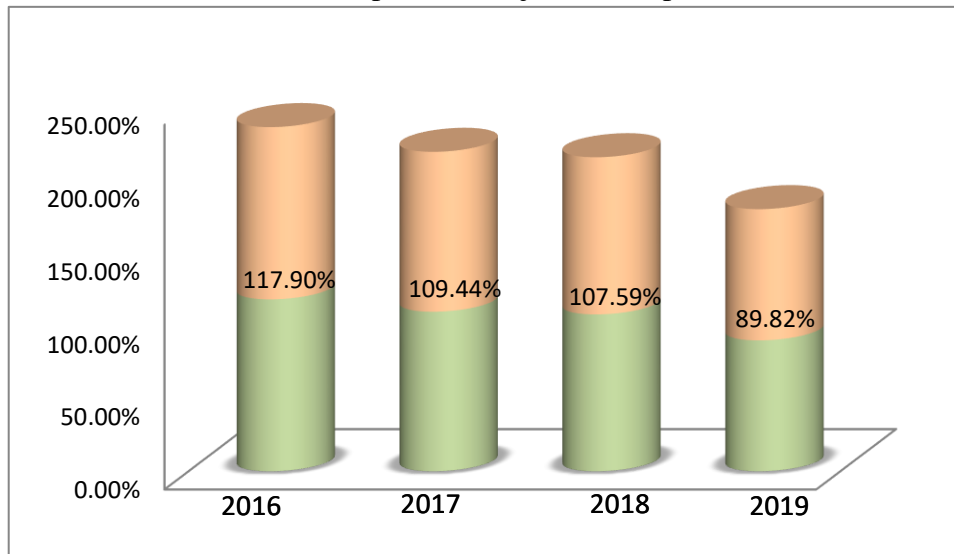
Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2016).

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut (Siagian, 2010).

Laporan Kinerja adalah ikhtiar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara / Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN/ APBD). Laporan Kinerja dimaksud merupakan hasil dari proses yang berupa rencana kinerja tahunan. Sedangkan pengukuran kinerja adalah proses Laporan kinerja kantor Badan Pusat Statistik Propinsi NTT yang sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran.

Pada BPS propinsi NTT terdapat 80 orang pegawai dimana seluruh pegawai berperan dalam meningkatkan kinerja instansi yaitu terlibat dalam mengejar target sesuai perjanjian kinerja yang ditetapkan pada awal tahun dan melaporkannya dalam bentuk realisasi capaian kinerja tahunan.

Gambar.1.1 Capaian Kinerja BPS Propinsi NTT



Sumber data: Laporan Kinerja BPS Propinsi NTT Tahun 2019

Sehubungan dengan Diagram 1.1 diatas terdapat penurunan persentasi capaian kinerja dari tahun ke tahun, yaitu pada tahun 2016 Capaian Kinerja sebesar 117.90 %, kemudian pada tahun 2017 turun menjadi 109.44 % dan pada tahun 2018 turun lagi sebesar 1.85 % dan pada tahun 2019 turun lagi sebesar 24.7 % menjadi 82.89 %. Terdapat masalah pada tahun 2019 yaitu capaian kinerja instansi menurun drastis dari tahun 2018.

Tabel. 1.1 Capaian Kinerja BPS Propinsi NTT Tahun 2019

NO	Tujuan Strategis	Indikator Tujuan Strategis	Satuan	Tahun 2019		
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
1	Peningkatan birokrasi yang akuntabel	Hasil Penilaian SAKIP oleh Inspektorat	Poin	70.50	70.05	99.36

Sumber data: Laporan Kinerja BPS Propinsi NTT Tahun 2019

Sesuai dengan tabel capaian kinerja BPS propinsi NTT tahun 2019 bahwa terdapat indikator yang tidak mencapai target yaitu Hasil Penilaian SAKIP oleh Inspektorat Target 70.50, tetapi realisasinya 70,05 sehingga persentase capaiannya dibawah 100 % yaitu 99.36 %.

Dalam mewujudkan capaian kinerja yang di inginkan/sesuai target diperlukan pengetahuan pegawai yang kompeten dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan kerja yang handal dan pengalaman kerja dimana pegawai diharuskan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan analisis, teori dan hasil penelitian sebelumnya, Nuraeni ( 2019 : 14-15) yang berjudul pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja dan Alias Serlin Serang judul pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesis yang pertama dari kedua judul dalam penelitian ini adalah :

- a. Secara Parsial tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada kantor BRI cabang Bandung Suniaraja.
- b. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

Adapun rekomendasi dari Nuraeni bahwa BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja diharapkan semua karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, agar menambah pengetahuan dan

kemampuan sehingga target perusahaanpun tercapai, serta diharapkan bank memberikan bonus dan suasana yang kondusif agar pegawai nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis, teori dan hasil penelitian sebelumnya, Nuraeni (2019 : 14-15) yang berjudul pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja dan Tessa Risna Dila Zusmawati judul pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padang maka hipotesis yang kedua dari kedua judul dalam penelitian ini adalah :

- a. Secara Parsial tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan pada kantor BRI cabang Bandung Suniaraja
- b. Kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis, teori dan hasil penelitian sebelumnya, Nuraeni (2019 : 14-15) yang berjudul pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja dan Alias Serlin Serang judul pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesis yang ketiga dari kedua judul dalam penelitian ini adalah:

- a. Secara Parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BRI cabang Bandung Suniaraja
- b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar

Rekomendasi penelitian Alias Serlin Serang adalah disarankan kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar meningkatkan pendidikan formal, memberikan dukungan dan perhatian terhadap karyawan sehingga kinerja yang diinginkan tercapai, serta meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan-pelatihan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul, “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Propinsi Nusa Tenggara Timur”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Propinsi Nusa Tenggara Timur”

## **1.3 Persoalan Penelitian**

Persoalan - persoalan yang ditemui dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Propinsi NTT ?

2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Propinsi NTT?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Propinsi NTT?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan persoalan penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Propinsi NTT.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Propinsi NTT.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Propinsi NTT

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 2. Manfaat Praktis

##### 2.1 Bagi peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan tentang pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja,



agar dapat memperdalam ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.

## 2.2 Bagi Badan Pusat Statistik Propinsi Nusa Tenggara Timur.

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen sumber daya manusia pada Kantor Badan Pusat Statistik Propinsi Nusa Tenggara Timur dan dapat dijadikan pedoman dalam melihat kemajuan Instansi