

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi harus memiliki administrasi dan koordinasi yang efisien atas semua sumber dayanya agar berhasil dalam iklim bisnis yang kompetitif. Organisasi dapat meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti meningkatkan profitabilitas, memperluas pangsa pasar, atau mendapatkan keunggulan kompetitif, dengan menggunakan sumber daya secara efektif (Jumantoro, Farida, Santosa, 2019). Hal ini juga dikemukakan oleh Rompis dan Sendow, bahwa organisasi perlu mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien untuk dapat bertahan hidup dan berkembang dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat (Rompis & Sendow, 2019).

Organisasi dipandang sebagai entitas yang terdiri dari berbagai komponen seperti individu, hubungan kerja, spesialisasi pekerjaan, dan kesadaran rasional yang saling melandasi dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi (Yuliana, 2020). Adapun suatu organisasi dalam menjaga kelangsungan hidupnya sangat dipengaruhi oleh banyak faktor terkait dengan persoalan karyawan, termasuk masalah kompetensi. Kompetensi kerja menjadi krusial karena organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan zaman yang terus berkembang (Fauziah & N, 2020). Selain itu, Organisasi perlu membangun hubungan positif dan kuat dengan pegawai karena memiliki peran penting dan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja Organisasi, untuk menciptakan keunggulan dan meningkatkan

citra Organisasi melalui inovasi produk atau jasa (Purbaningtyas and Muchollasho, 2020).

Hubungan positif dan kuat antara organisasi dan pegawai yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi, seperti yang diindikasikan oleh peningkatan sumber daya manusia, menjadi hal yang sangat penting dalam menghadapi tantangan perkembangan lingkungan kerja. Pegawai merupakan kontributor utama pada kesuksesan organisasi, dan hubungan yang baik dengan mereka dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti iklim organisasi, pengalaman, dan motivasi kerja pegawai berperan dalam upaya organisasi untuk menciptakan keunggulan dan meningkatkan citra (Hariani, Arifin, Putra, 2019).

Manajemen SDM bertanggung jawab untuk terlibat secara aktif dalam perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian organisasi terkait alokasi dan pengembangan SDM, dengan mengubah sistem kerja responsif menjadi proaktif, struktur fungsional menjadi lebih fleksibel, dan melaksanakan kebijakan strategis (Utamy, Ahmad, Eddy, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting bagi suatu Organisasi (M. Fikri, Zulkarnain, Fauzi, 2022). Manusia dan organisasi memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan, dimana organisasi memerlukan peran sentral dari manusia sebagai penggerak utama, sementara manusia memerlukan organisasi untuk membantu memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan (Leonita, 2020).

Kinerja adalah segala tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta penilaian terhadap hasil kerja yang dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan (Sulastri & Uriawan, 2020).

Kinerja pegawai merujuk pada aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan tugasnya (Aditya Wijaya & Dewi, 2020). Penilaian kinerja atau manajemen kinerja menjadi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Nasution & Hadi, 2021). Penilaian kinerja pegawai dapat menjadi pedoman atau indikator bagi produktivitas dan pertumbuhan organisasi, dimana hal ini mencakup serangkaian evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pegawai dan secara aktif memperhitungkan peningkatan program kerja pegawai (Oktiani et al., 2019).

Kinerja pegawai melibatkan perilaku nyata yang menunjukkan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai peran dalam organisasi, serta dipengaruhi oleh faktor-faktor individu, psikologis, dan organisasi (Ahmad et al., 2019). Pegawai di sebuah Organisasi sebaiknya selalu bersemangat untuk berusaha dengan tekun dan giat guna mencapai kinerja yang berkualitas (Diawati et al., 2019). Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai, Organisasi harus memperhatikan faktor-faktor tersebut dan mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Keterlibatan pegawai dalam organisasi adalah strategi penting dalam meningkatkan kinerja dan pertumbuhan Organisasi, serta berdampak positif pada individu dan masyarakat di luar organisasi, dan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan bersaing dan meningkatkan omzet Organisasi, serta menjadi strategi efektif dalam mempertahankan pegawai (Rambembuoch & Nelwan, 2023). Keterlibatan kerja, yang mencakup kehadiran secara fisik dan mental di tempat kerja, diartikan sebagai kondisi psikologis yang diinginkan yang memengaruhi perilaku kinerja positif, seperti antusiasme, kebahagiaan, semangat, dedikasi, dan penyerapan (Wajong, Irawan, Bemarto, 2020).

Menurut Hermawan (2022) beban kerja, yang merupakan tekanan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan keluarga pegawai karena sebagai manusia sosial, memiliki keluarga, dan ini dapat mengakibatkan waktu bersama keluarga berkurang, sehingga pegawai mengalami kebingungan dalam menghadapi dunia kerjanya dan sulit menempatkan waktu untuk keluarga (Hermawan, 2022). Beban kerja yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan di dalam Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 dijelaskan bahwa beban kerja adalah tingginya volume pekerjaan dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh pegawai, serta diperlukan pengaturan yang tepat dalam pendistribusian volume dan waktu kerja untuk mengurangi beban kerja pegawai (Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Mudrika, Tarigan, 2021).

Manajemen sumber daya manusia melibatkan ilmu dan seni dalam mengatur peran serta hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat, dengan melaksanakan fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Darmadi, 2022). Kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia dalam Organisasi harus ditingkatkan untuk memenuhi kepentingan Organisasi (Fauzi, 2022). Sumber daya manusia merupakan modal dan aset penting bagi kelangsungan dan pertumbuhan Organisasi, dan keberhasilan Organisasi dalam persaingan ekonomi saat ini sangat tergantung pada kehandalan dan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus

menjadi perhatian utama bagi setiap Organisasi untuk mencapai tujuan dan visi Organisasi secara efektif (Halisa, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia dan faktor kompetensi pegawai saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja organisasi, dimana pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk membekali pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan attitude yang diperlukan dalam melaksanakan tugas, sedangkan kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Adam, Suryani, Tarigan, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memanajemen interaksi dan kemampuan pegawai dalam Organisasi, baik itu skala besar maupun kecil, dan melibatkan proses pengembangan seperti perencanaan, seleksi, pelatihan, hubungan, penghargaan, pengembangan karir, motivasi, dan lain-lain (Rihardi, 2021).

Kemampuan merupakan faktor utama dalam melaksanakan suatu pekerjaan, terutama dalam era yang semakin canggih seperti sekarang. Tuntutan kemampuan yang beragam dimana era canggih menuntut para pegawai memiliki berbagai kemampuan yang beragam. Pegawai dapat menjadi lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan dalam era yang semakin canggih ini, sedangkan tujuan utama pegawai adalah untuk bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai, yang mengharuskan untuk meningkatkan kinerja dan komunikasi dengan semua pegawai dan atasan di organisasi (Rinda, Subakti, Saputri, Sundarta, 2021). Terkadang penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya dapat meningkatkan kinerja Organisasi secara

menyeluruh, dimana kemampuan, kecerdasan, dan keterampilan pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman kerja (Mardikaningsih, 2020).

Diskominfo Kota Bangkalan Madura sebagai sebuah organisasi pemerintah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola informasi dan teknologi komunikasi di daerah tersebut. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan kemampuan kerja yang baik dibutuhkan, agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Namun dalam kenyataannya, pegawai di Diskominfo Kota Bangkalan Madura mengalami berbagai masalah seperti kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan, beban kerja yang berat, yang dapat memengaruhi pengetahuan dan kemampuan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara keterlibatan pegawai, dan beban kerja terhadap pengetahuan pegawai dan kemampuan kerja di organisasi pemerintah Diskominfo Kota Bangkalan Madura. Masalah yang terjadi di Diskominfo Kota Bangkalan Madura adalah rendahnya kemampuan kerja dan kurangnya pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam bekerja juga dinilai rendah, mungkin karena kurangnya dukungan dan motivasi dari atasan. Beban kerja yang tinggi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan pegawai dan kemampuan kerja serta bagaimana hubungan antara keterlibatan pegawai, dan beban kerja terhadap pengetahuan pegawai dan kemampuan kerja di organisasi tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa masalah yang perlu dijawab, yaitu:

1. Apakah tingkat keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai Diskominfo Bangkalan?
2. Apakah beban kerja pegawai berpengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai Diskominfo Bangkalan?
3. Apakah tingkat keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap pengetahuan pegawai pada pegawai Diskominfo Bangkalan?
4. Apakah beban kerja pegawai berpengaruh terhadap pengetahuan pegawai pada pegawai Diskominfo Bangkalan?
5. Apakah pengetahuan pegawai berpengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai Diskominfo Bangkalan?
6. Apakah variabel keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai Diskominfo Bangkalan melalui pengetahuan pegawai sebagai variabel *Intervening*?
7. Apakah variabel beban kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai Diskominfo Bangkalan melalui pengetahuan pegawai sebagai variabel *Intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kemampuan kerja pada pegawai Diskominfo Bangkalan.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja pegawai terhadap kemampuan kerja pada pegawai Diskominfo Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan pegawai terhadap pengetahuan pegawai pada pegawai Diskominfo Bangkalan.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja pegawai terhadap pengetahuan pegawai pada pegawai Diskominfo Bangkalan.
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel pengetahuan pegawai terhadap kemampuan kerja pegawai Diskominfo Bangkalan.
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel keterlibatan pegawai terhadap kemampuan kerja pegawai Diskominfo Bangkalan melalui pengetahuan pegawai sebagai variabel *Intervening*.
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap kemampuan kerja pegawai Diskominfo Bangkalan melalui pengetahuan pegawai sebagai variabel *Intervening*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut;

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan dan kemampuan kerja pegawai, terutama dalam konteks keterlibatan pegawai dan beban kerja. Temuan dari penelitian ini dapat mengisi celah pengetahuan dalam literatur terkait manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja.

B. Manfaat Manajerial

Temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Diskominfo Kota Bangkalan Madura dalam mengelola pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi. Informasi yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan pegawai, mengelola beban kerja, serta meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dengan lebih efisien dan efektif.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji elemen-elemen yang berdampak pada pengetahuan dan kapasitas kerja karyawan di Diskominfo Kota Bangkalan Madura. Penelitian ini terutama meneliti tingkat keterlibatan karyawan dan beban kerja yang mereka hadapi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak dari keterlibatan karyawan dan beban kerja terhadap kemampuan kerja dan pengetahuan karyawan, serta hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini juga akan memiliki dampak yang lebih luas di bidang manajemen sumber daya manusia dan produktivitas tenaga kerja di perusahaan-perusahaan lain. Dengan memanfaatkan wawasan yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan teknik manajemen yang lebih efisien dapat ditetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Selain itu, penelitian ini memiliki potensi untuk memfasilitasi investigasi di masa depan dalam bidang

manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan perspektif yang berharga bagi para profesional dalam mengembangkan kebijakan dan program yang lebih baik yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.