

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan, betapa pun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para pegawai dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal. Hal tersebut sangat penting dan merupakan peranan yang dominan, karena unsur-unsur lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis.

Dalam organisasi setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, suku, ketrampilan, watak, dasar maupun faktor-faktor lainnya. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya organisasi, yang bukan saja berdampak pada hasil yang dicapai oleh organisasi tersebut, tetapi juga bagi masyarakat lain. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka

sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Seorang pimpinan pun juga harus memikirkan tingkat kinerja pegawai.

Menyadari pentingnya pegawai sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan, maka dalam penelitian ini peneliti memilih dinas perdagangan kabupaten Bangkalan. Dinas perdagangan merupakan unsur pelaksanaan pemerintah bidang perdagangan. Dinas perdagangan dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah bupati dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas perdagangan mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah bidang perdagangan.

Dinas perdagangan kabupaten Bangkalan menaungi 29 pasar di kabupaten Bangkalan. Di kabupaten Bangkalan terdapat 29 pasar tradisional yang dikelola oleh dinas perdagangan kabupaten Bangkalan mempunyai peran penting dalam penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari retribusi pasar, pasar tersebut antara lain Pasar Tanah Merah, Pasar Blega, Pasar Sepulu, Pasar Ki Lemah Duwur (KLD), Pasar Kedundung, Pasar Kwanyar, Pasar Tanjung Bumi, Pasar Arosbaya, Pasar Durjan, Pasar Langkap, Pasar Galis, Pasar Labang, Pasar Klampis, Pasar Dupok, Pasar Patemon, Pasar Socah, Pasar Kamal, Pasar Duwek Buter, Pasar Modung, Pasar Bancaran, Pasar Senen, Pasar Campor, Pasar Sukolilo, Pasar Lomaer, Pasar Tonaan, Pasar Tragah, Pasar Kombangan, Pasar Jaddih, Dan Pasar Kencur. Setiap pasar memiliki target retribusi yang berbeda sesuai dengan potensi pasar masing-masing. Pasar tradisional menjadi salah satu penyumbang Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui pemungutan retribusi. Setiap pasar melakukan transaksi setiap hari atau pada hari tertentu dan bagi pihak yang

melakukan kegiatan transaksi tersebut dikenakan pungutan biaya yang disebut dengan retribusi pasar.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Di Dinas Perdagangan kabupaten Bangkalan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1 Orang
2.	Kepala sub bagian perencanaan dan keuangan	1 Orang
3.	Penata keungan	2 Orang
4.	Penata laporan keungan	1 orang
5.	Pengadministrasi anggaran	1 Orang
6.	Kepala subbag umum dan kepegawaian	1 Orang
7.	Analisis sumber daya aparatur	3 Orang
9.	Pengelola kepegawaian	1 Orang
10.	Pengadministrasi persuratan	22 Orang
11.	Pengadministrasi umum	2 Orang
12.	Pengadministrasi sarana dan prasarana	11 Orang
13.	Pengelola surat	2 Orang
14.	Pengemudi	1 Orang
15.	Kepala bidang usaha perdagangan	1 Orang
16.	Kepala seksi pengadaan dan penyaluran	1 Orang
17.	Penyusun rencana jaringan distribusi	1 Orang
18.	Pengelola distribusi dan pemasaran	1 Orang
19.	Kepala seksi usaha dan sarana perdagangan	1 Orang
20.	Penyusun rencana informasi pasar dalam negeri	1 Orang
21.	Pengadministrasi sarana pengembangan usaha	1 Orang
22.	Kepala seksi pembinaan dan promosi	1 Orang
23.	Pengelola pameran dan peragaan	1 Orang
24.	Kepala bidang kemetrolgion dan perlindungan konsumen	1 Orang
24.	Kepala seksi metrology	1 Orang
25.	Penilai pelayanan kemetrolgion	4 Orang
26.	Pemelihara sarana dan prasarana	3 Orang
27.	Kepala seksi pengawasan barang beredar	1 Orang
28.	Analisis pengawasan	2 Orang
29.	Kepala seksi perlindungan konsumen	1 Orang
30.	Analisis mutu produk	1 Orang
31.	Kepala seksi retribusi	1 Orang
32.	Analisis retribusi daerah	2 Orang
33.	Analisis pasar	22 Orang
34.	Pengelola realisasi laporan penerimaan retribusi daerah	8 Orang
35.	Pengolah data laporan kas	21 Orang
36.	Pengadministrasi penerimaan	8 Orang
37.	Pengadminsitrasi nota perhitungan pajak & retribusi daerah	71 Orang
38.	Pengelola retribusi daerah	1 Orang
39.	Kepala seksi ketertiban pasar	1 Orang

40.	Pengadministrasi pengawasan dan perlindungan akses pasar	30 Orang
42.	Pengelola dokumen perizinan	15 Orang
43.	Analisis perizinan pelayanan jasa	2 Orang
44.	Pengelola ketertiban	20 Orang
45.	Petugas keamanan	4 Orang
46.	<i>Kepala seksi kebersihan dan pemeliharaan</i>	<i>1 Orang</i>
47.	Pengadministrasi sarana dan prasarana	9 Orang
48.	Operator alat berat	2 Orang
49.	Pemelihara sarana dan prasarana	1 Orang
50.	Pengawas lapangan angkutan sampah	1 Orang
51.	Pramu kebersihan	6 Orang
52.	Penata laporan keuangan	1 Orang
53.	Analisis perdagangan	1 Orang
54.	Pengelola dokumen perijinan	1 Orang
	Jumlah	299 Orang

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian 2023

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Desyinta et al., 2019). Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada pada organisasi tersebut. Dengan adanya kualitas sumber daya yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik juga.

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi dinas perdagangan kabupaten Bangkalan karena pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

Tabel 1.2 Ringkasan Rekapitulasi Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan 2021

NO	Faktor Penilaian Kinerja		Rata-Rata Nilai	
			Januari - Juni	Juli - Desember
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		100,00	88,67
2.	Perilaku Kerja	1.Orientasi Pelayanan	92	80
		2.Integritas	92	80
		3.Komitmen	92	80
		4.Disiplin	93	80
		5.Kerjasama	91	80
		6.Kepemimpinan	104	80
		Nilai Rata – Rata Perilaku Kerja	98,32	80,00

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Data yang disajikan dalam tabel 1.2 di atas tampak bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada rata-rata hasil penilaian kinerja pada masing-masing indikator kinerja pegawai pada bulan Januari-Juni yang secara umum mengalami penurunan jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja pada bulan Juli-Desember. Penurunan faktor penilaian terbesar terletak pada faktor penilaian kerja orientasi pelayanan dan integritas. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh dinas perdagangan kabupaten Bangkalan. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja pegawai tersebut dapat menjadi petunjuk adanya gejala penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal pada tanggal 6 Oktober 2022 yang dilakukan di dinas perdagangan kabupaten Bangkalan, ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai terdapat beberapa yang diperoleh pegawai dinas perdagangan kabupaten Bangkalan. Setiap pegawai mempunyai kedisiplinan yang berbeda-beda, sehingga target penyelesaian pekerjaan melambat dan tidak tepat waktu. Permasalahan

selanjutnya ialah kemampuan pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya sehingga menimbulkan kinerja kurang maksimal. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor pendidikan terakhir para pegawai.

Faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Pegawai dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang tidak baik akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Karakteristik individu mencakup mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi menurut (Kunanti et al., 2022).

Penelitian mengenai karakteristik individu menurut Toni Munandar dan Stephen P. Robbins, Mary Coulter dalam (Ratih Prameswari Wulan Asih, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah di definisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu yang melekat ada pada diri individu, diantaranya ialah: usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, kepribadian, persepsi, dan sikap.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting, yang paling penting adalah satu-satunya sumber daya didalam perusahaan yang mempunyai

fikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. kepribadian yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri. sehingga membentuk sebuah karakteristik individu pada pegawai. karakteristik individu yang berbeda-beda ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang disahilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Saliding et al., 2019).

Karakteristik individu terdapat beberapa yang diperoleh pegawai dinas perdagangan kabupaten Bangkalan. Setiap pegawai mempunyai latar pendidikan yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing. Kemampuan tersebut dibawa kedunia kerja sehingga kinerja pegawai di dinas perdagangan kabupaten Bangkalan belum optimal. Pegawai juga berasal dari berbagai kalangan mempunyai pendidikan, watak dan sifat yang berbeda.

Tabel 1.3 Daftar suku pegawai dinas perdagangan**kabupaten Bangkalan**

No.	Suku	Total
1.	Madura	276
2.	Jawa	20
3.	Betawi	1
4.	Melayu	1
5.	Banjar	1

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian 2023

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal pada tanggal 6 oktober 2022 yang dilakukan di dinas perdagangan kabupaten Bangkalan, ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan karakteristik individu terdapat beberapa yang diperoleh pegawai dinas perdagangan kabupaten Bangkalan. Setiap pegawai mempunyai suku yang berbeda-beda dan setiap watak pegawai juga berbeda-beda, sehingga menimbulkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing. Kemampuan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga kinerja pegawai di dinas perdagangan kabupaten Bangkalan belum optimal. Pegawai juga berasal dari berbagai kalangan mempunyai pendidikan, watak, suku, dan sifat yang berbeda.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik (Anjani, 2019). Kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi

menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Tabel 1.4 Latar Belakang Pendidikan Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan

No.	Latar Pendidikan	Jumlah
1.	S2	10
2.	S1	114
3.	D3	6
4.	SMA	168
5.	SMP	3
6.	SD	6
7.	Tidak ada keterangan	2

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat diketahui bahwa masih terdapat latar belakang pendidikan pegawai yang berbeda beda sehingga sulit untuk mencapai pengetahuan yang lebih luas seperti yang sudah lulusan sarjana. karena semakin tinggi pendidikan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Semakin tingginya pendidikan seorang pegawai, maka pegawai akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas lagi dan didukung oleh pengalaman kerja yang mereka miliki.

Permasalahan selanjutnya yaitu mengenai minat kerja pegawai dimana seringkali para pegawai sering menyepelekan pekerjaannya seperti pegawai meninggalkan pekerjaan pada saat pekerjaan berlangsung sehingga hal tersebut dapat menurunkan minat kerja pegawai tersebut. Hal tersebut disebabkan karena pada saat jam tersebut tidak adanya pekerjaan sehingga untuk menghilangkan kebosanan pegawai didalam ruangan, mereka lebih memilih keluar ruangan. Permasalahan yang terakhir yaitu nilai, pegawai menjadi komponen yang sangat penting dalam instansi manapun. Pegawai hendaknya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai harus bertanggung jawab terhadap kewajiban dan tugasnya. Apabila

kinerja pegawai menurun maka pekerjaan akan terganggu. Kinerja pegawai menurun maka akan menurun pula hasil kinerja suatu instansi. Hal ini tentu akan merugikan instansi tersebut.

Banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Salah satunya yaitu Penelitian (Desyinta et al., 2019) yang berjudul pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah upt samsat Pematangsiantar. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian (Rahman et al., 2020). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (tidak berpengaruh).

Penelitian (Mulyani & Saputri, 2019) yang berjudul pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lutfiyah et al., 2020) yang berjudul pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap *person job fit* dan kinerja karyawan pada pt Andromedia. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga itulah yang mendasari peneliti ingin meneliti lebih lanjut agar nantinya hasil yang sudah ada bisa digunakan sebagai evaluasi oleh instansi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahannya:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan di antara karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas didapat tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan kabupaten Bangkalan.
2. Untuk menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan kabupaten Bangkalan.
3. Untuk menganalisa variabel yang berpengaruh diantara karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, berikut beberapa manfaat bagi peneliti maupun pihak-pihak terkait yaitu:

1. Bagi Instansi

Peneliti ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi instansi tentang pengaruh karakteristik individu, kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan kabupaten Bangkalan.

2. Bagi Pihak Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneliti lain diharapkan bermanfaat dan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya terkait masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sebagai bekal untuk terjun didunia kerja dan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh waktu kuliah.