

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi adalah suatu peradaban manusia yang bergerak terus dalam masyarakat global dan merupakan bagian dari proses manusia global itu. Kehadiran teknologi informasi dan teknologi komunikasi mempercepat akselerasi proses globalisasi ini. Globalisasi menyentuh seluruh aspek penting kehidupan. Globalisasi menciptakan berbagai tantangan dan permasalahan baru yang harus di jawab, dipecahkan dalam upaya memanfaatkan globalisasi untuk kepentingan kehidupan. Demi kelangsungan hidupnya seseorang dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan bekerja maka seseorang akan mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Untuk individu perlu melakukan kegiatan/aktivitas guna memenuhi segala kebutuhannya dengan bekerja.

Bekerja merupakan kegiatan manusia dapat merasakan dirinya menjadi sosok manusia yang sesungguhnya. Bekerja dapat memberikan makna, mencuat rasa bangga, dan bekerja dapat juga dapat melahirkan apresiasi dan pengakuan. Dengan bekerja, manusia akan dapat memperoleh apa yang diinginkan dan dikehendaki. Akan tetapi bekerja sesungguhnya, tidaklah selalu mudah untuk dijalani. Terlebih lagi, bekerja bukan yang sembarang bekerja, tetap ibekerja yang termasuk dalam kategori efektif dan berhasil guna (Triantoro dan Kunjana, 2006:1).

Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan pada masalah ketenagakerjaan, salah satu diantaranya yaitu bagaimana membuat karyawan mampu bekerja dengan kapabilitas dan efikasidiri yang tinggi untuk menunjukan prestasi kerja yang baik.

Menurut Mathis & Jackson dalam Widodo (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang terampil maka pemasaran produk akan dapat berjalan dengan maksimal dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2006:50) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam Inke Okta (2015:10) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan kesungguhan dalam bekerja, pengalaman yang dimiliki, kecakapan dalam berinteraksi, serta menggunakan waktu seefektif mungkin. Mangkunegara dalam Inke Okta (2015:3) juga menjelaskan prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang diperoleh seorang pegawai. Ketika melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mengukur baik tidaknya aktivitas perusahaan serta sumber daya yang terlibat didalamnya. Adapun permasalahan yang terjadi di perusahaan akan ditandai oleh menurunnya prestasi kerja karyawan dan perusahaan harus mempunyai taktik dan solusi untuk menangani hal tersebut agar perusahaan tetap bisa melaju menuju tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pegawai akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya (Bumi, K (2020:15).

Berdasarkan observasi awal, bahwa pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo ini memiliki karakteristik pegawai, rata-rata sebagai pelaksana teknis yang cukup memiliki keahlian dibidangnya masing-masing. Namun berdasarkan fenomenanya bahwa kualitasnya belum memadai untuk menangani tentang kelautan perikanan tangkap dan perikanan budidaya, pertanian, peternakan se-Kota Gorontalo, jumlah pegawai berdasarkan pangkat dan golongan, masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kualitas Pendidikan yang dimiliki, hal ini terlihat bahwa pegawai masih belum memahami bidang kerja yang di tugaskan, masih terdapat pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SD	2
SLTP	2
SMA	47
D1	1
D3	10
D4	1
S1	79
S2	4
S3	1
Total	147

Sumber: Admin DKPP Kota Gorontalo 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas jumlah pegawai Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo sejumlah 147 orang yang terdiri dari 2 orang Pendidikan terakhir SD, 2 orang Pendidikan terakhir SLTP, 47 orang Pendidikan terakhir SMA, 1 orang Pendidikan terakhir D1, 10 orang Pendidikan terakhir D3, 1 orang pendidikan terakhir D4, 79 orang Pendidikan terakhir S1, 4 orang Pendidikan terakhir S2, 1 orang Pendidikan terakhir S3.

Tabel 1.2
Kualifikasi Kehadiran Pegawai Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo

Bulan	Hadir	Sakit	Cuti	Tanpa Kabar	Tidak Apel Pagi	Tidak Apel Sore
Agustus	81,9%	2,60%	0,80%	1,60%	1,40%	3,40%
September	75,3%	1,70%	1,90%	1,70%	6,70%	2,70%
Oktober	74,1%	1,40%	1,70%	1,20%	10,1%	5,30%

Sumber: Admin DKPP Kota Gorontalo 2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan cenderung kurang optimal. Hal ini mengakibatkan kurang efektifnya pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, konsekuensinya pelaksanaan tugas tidak terlaksana secara efektif, dan kinerja pegawai yang tidak optimal.

Tabel 1.3
Sasaran Tercapainya Peningkatan Penyelenggaraan Penyuluh Pertanian Dan Perikanan Yang Berkualitas Tahun 2018-2019

NO	Sasaran	Indikator	2018			2019		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1.	Tersedianya sarana dan prasarana pendukung sebagai upaya peningkatan kualitas	- Kelembagaan Pelaku utama/ usaha yang mandiri	30 Klmpk	49 Klmpk	1,633%	30 Klmpk	40 Klmpk	1,33%
		- Jumlah Tenaga Penyuluh Pertanian yang Profesional	33 Orang	30 Orang	0,909%	40 Orang	35 Orang	0,875%

Sumber: Admin DKPP Kota Gorontalo 2020

Berdasarkan tabel 1.3 di atas bahwa sasaran tercapainya peningkatan penyelenggaraan penyuluh pertanian dan perikanan yang berkualitas belum optimal dimana pencapaian tahun 2019 menurun.

Dalam prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai, serta memantapkan manajemen perusahaan. Selain itu tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas, kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat pegawai semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya,

akibatnya dia suka runtuk dipromosikan kejenjang yang tingkatnya lebih tinggi, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Menurut Bandura (1986:112) efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang apa yang dapat ia lakukan dengan keterampilan apapun yang dimiliki. Menurut Zimmerer (2008; dalam Suryana & Bayu, 2010) Efikasi diri yaitu kepercayaan diri memiliki nilai keyakinan, optimisme, individualitas, dan tidak tergantung. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri cenderung memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan. Hal ini dilihat dari penelitian sebelumnya dari Januar (2018), Sulistiyani (2015) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap terhadap prestasi kerja pegawai.

Selain itu prestasi kerja juga dipengaruhi oleh kapabilitas seseorang. Menurut Amir (2011:86) menjelaskan bahwa kapabilitas ialah tingkat kerja pegawai akan sangat tergantung pada factor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja. Hal ini dilihat dari penelitian yang terdahulu dari peneliti Fahmi (2017), Logor (2015), dan Hermawati (2012) mengatakan bahwa kapabilitas berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kapabilitas dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi**

Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian (DKPP) Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Hasil observasi menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai cenderung menurun. Hal ini dilihat dari kualifikasi kehadiran di tiga bulan terakhir cenderung menurun sampai 74,1% hal ini di akibatkan banyak pegawai yang bekerja dari rumah karena dalam keadaan covid-19.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.
3. Kurangnya kerja sama antar pegawai sehingga tidak efektif dalam bekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini:

1. Apakah kapabilitas berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo?
3. Apakah kapabilitas dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kapabilitas terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh kapabilitas dan efikasi diri secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan di Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian menentukan serta merumuskan kebijakan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Teoritis

- a) Dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- b) Sebagai pembekalan dan pengetahuan di masa mendatang dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai.