

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas agar tujuan organisasi tercapai. Menciptakan pegawai yang berkualitas membutuhkan dorongan kuat dari pemimpin dan diri pegawai sendiri. Faktor terpenting dalam organisasi adalah manusianya, dikarenakan manusia merupakan penggerak dan yang menentukan bagaimana kinerja organisasi tersebut. Tanpa kerja manusia, sekalipun berbagai faktor penting itu ada organisasi tidak akan berjalan. Itulah mengapa setiap pegawai harus memiliki keterampilan dan konsep diri yang baik dalam menyelesaikan setiap tugas, guna mendukung penggunaan manusia agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah apa yang dicapai pegawai dengan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), kinerja pegawai merupakan hasil ataupun tingkat keberhasilan pegawai secara totalitas sepanjang periode waktu tertentu dalam menuntaskan tiap tugas yang diberikan. Kinerja merupakan seberapa baik seseorang melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaannya (Godwin dkk, 2020). Kinerja seorang individu memainkan peran penting dalam pertumbuhan organisasi. Menurut Yeh dan Hong dalam Uzochukwu dkk. (2019) bahwa kinerja pegawai tampak dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka, yang berarti bahwa kinerja pegawai mirip dengan produktivitas mereka.

Kisaka (2019) menyatakan bahwa kinerja terkait dengan efektivitas pekerjaan yang diselesaikan, mutu dan waktu, kehadiran di tempat kerja dan efisiensi hasil kerja. Kinerja juga dapat dilihat dari segi perilaku. Semakin baik kinerja pegawai, maka kinerja organisasi yang baik akan mengikuti dengan sendirinya. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk akan membuat kinerja organisasi menjadi buruk.

Menurut Lusthaus dalam Sahervian dkk. (2019) sumber daya manusia termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk itu peneliti melakukan pengamatan dan wawancara terlebih dahulu guna mendapatkan informasi mengenai bagaimana kinerja pegawainya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, ditemukan adanya permasalahan kinerja pegawai yang belum terlaksana dengan optimal seperti yang diinginkan organisasi. Kinerja menurun akibat pekerja yang tidak menyelesaikan tanggung jawab mereka dalam waktu yang sudah ditetapkan.

Penjelasan ini didukung dengan hasil prasurvei yang peneliti lakukan kepada 30 pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan untuk memberikan gambaran tentang kinerja pegawai.

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan  
Pertamanan Kota Medan**

Variabel	Indikator	Persentase		Jumlah Pegawai	Target (%)
		Ya	Tidak		
Kinerja Pegawai	Jumlah Pekerjaan	86,7%	13,3%	30	100
	Kualitas Pekerjaan	73,3%	26,7%	30	100
	Ketepatan Waktu	70%	30%	30	100
	Kehadiran	80%	20%	30	100
	Kemampuan Kerjasama	76,7%	23,3%	30	100

Sumber: Hasil penyebaran kuisioner

Berdasarkan hasil data prasurvei pada tabel 1.1 diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum baik. Dapat dilihat dari pegawai yang menjawab tidak. Terlihat pada data diatas ada pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan sebanyak 13,3% dan pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik sebanyak 26,7%. Selanjutnya, pegawai yang tidak menuntaskan pekerjaan tepat waktu sebanyak 30% dan pegawai yang tidak hadir tepat waktu sebanyak 20%. Dan pegawai yang tidak mampu melakukan kerjasama sebanyak 23,3%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih terdapat masalah seperti masih banyaknya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tepat waktu, pegawai datang terlambat dalam bekerja, dan kurangnya kemampuan kerjasama antar pegawai.

Menurut Gibson dalam Hartono dkk. (2019), terdapat tiga faktor yang dapat pengaruhi kinerja pegawai. Faktor pertama, ialah faktor individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Faktor kedua, yaitu

faktor Psikologi. Faktor psikologis merupakan sesuatu yang perlu dipantau oleh pimpinan dalam diri pegawai, sebab apapun yang terdapat dalam diri pegawai bisa dengan gampang dirahasiakan. Persepsi, sikap, nilai, kepuasan kerja, dan kepribadian merupakan beberapa variabel psikologis dalam hal ini yang dapat berdampak pada kinerja. Faktor ketiga, faktor organisasional merupakan faktor yang terkait dengan rancangan hubungan terstruktur yang memperlihatkan otoritas, akuntabilitas, dan pembagian tugas yang mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Ada banyak faktor yang dapat pengaruhi kinerja pegawai, adapun fenomena yang peneliti temukan yaitu keterampilan yang dimiliki pegawai masih belum maksimal. Keterampilan sangat diperlukan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Berdasarkan penelitian Indri Tolo dkk. (2016) menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh keterampilan, karena dengan memiliki keterampilan teknik yang baik, memiliki keterampilan dalam menyelesaikan masalah yang bagus, dan keterampilan sosial (komunikasi dan kerja sama) yang bagus ketika bekerja, memungkinkan pegawai tidak menunda pekerjaan dan memastikan tugas selesai tepat waktu sesuai harapan.

Menurut Lian keterampilan merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya (Hasibuan dan Khair, 2021). Pegawai yang memiliki keterampilan yang bagus, dinilai mampu meningkatkan kinerja dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan dipercepat oleh pegawai dengan keterampilan kerja yang baik dan diperlambat oleh pegawai yang kurang terampil. Keterampilan kerja

dimaksudkan untuk memudahkan seseorang mengerjakan setiap tugas dengan sukses dan tanpa kesulitan, sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti mendapati kurangnya kerjasama antar pegawai dan kurang bisa dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga menghambat kelancaran kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan hasil presurvey dibawah ini:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Keterampilan Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan**

Variabel	Indikator	Persentase		Jumlah Pegawai	Target (%)
		Ya	Tidak		
Keterampilan	Keterampilan Teknik	83,3%	16,7%	30	100
	Keterampilan Interpersonal	76,7%	23,3%	30	100
	Menyelesaikan Masalah	73,3%	36,7%	30	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui keterampilan yang dimiliki pegawai masih belum baik. Terlihat dari pegawai yang tidak memiliki keterampilan teknik sebanyak 16,7% dan pegawai yang tidak memiliki keterampilan interpersonal sebanyak 23,3%. Selanjutnya, pegawai yang tidak memiliki keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi sebanyak 36,7%.

Selain keterampilan, faktor yang juga dapat menentukan bagaimana kinerja pegawai adalah konsep diri pegawainya. Berdasarkan penelitian Sri Meike Jusup (2020) ada pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri dengan kinerja Pegawai. Konsep diri pegawai mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja, yang kemungkinan besar jika tindakan pegawai dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, semua tugas yang diberikan kepada mereka akan diselesaikan sebaik mungkin. Pegawai yang memiliki konsep diri yang sehat akan lebih termotivasi, produktif, dan memiliki sikap disiplin terhadap dirinya sendiri maupun terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai tidak akan memiliki semangat kerja yang kuat dan sikap disiplin dalam bekerja apabila dia memiliki persepsi yang negatif mengenai dirinya, lingkungannya, dan masa depannya. Konsep diri seseorang akan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak dalam situasi sosial.

Menurut Afrizawati dkk. (2021) Konsep diri merupakan penafsiran individu mengenai apa yang ada pada diri mereka, kemampuan mereka, peran mereka, dan hubungan sosial mereka. Yang menentukan bagaimana individu berperilaku adalah konsep diri mereka, perilaku positif dihasilkan dari konsep diri yang positif (Sari dan Antasari, 2018). Ramdani dan Sopian (2021) menyatakan konsep diri adalah kepercayaan dalam diri pegawai yang dapat memicu motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, motivasi pegawai dalam bekerja selalu didorong oleh keinginan kuat dari dalam diri pegawai itu sendiri, sehingga jika pegawai mampu berpikir mengenai mempersepsikan dirinya bahwa dirinya mampu bekerja dengan baik, maka

secara tidak langsung pegawai tersebut akan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal, yang nantinya tujuan organisasi akan dapat tercapai karena pegawainya mampu bekerja semaksimal mungkin.

Berdasarkan observasi peneliti melihat bahwa konsep diri yang dimiliki pegawai cenderung negatif. Dimana adanya pegawai berperilaku negatif seperti datang telat dalam bekerja, bersikap rendah diri dan pesimis terhadap diri sendiri sehingga menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak maksimal. Hal ini didukung dengan hasil presurvey dibawah ini:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Konsep Diri Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan**

Variabel	Indikator	Persentase		Jumlah Pegawai	Target (%)
		Ya	Tidak		
Konsep Diri	Psikologi	73,3%	26,7%	30	100
	Sosial	76,7%	23,3%	30	100
	Moral	76,7%	23,3%	30	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui konsep diri pegawai masih belum baik. Terlihat dari pegawai yang kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya sebanyak 26,7% dan pegawai yang kurang mampu berinteraksi dengan pegawai lainnya sebanyak 23,3%.

**Tabel 1.4**  
***Research Gap***

No	Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai	Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Nur Indah Sulfia (2021) Fitriyah Nur Hsb dan Hazmanan Khair (2021)
		Keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Febrio Lengkong, Victo P.K Lengkong, dan Rita N. Taroreh (2019)
2	Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja Pegawai	Konsep diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Yossy Suryandani Sitorus (2020) Sri Meike Jusup (2020)
		Konsep diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Robby A. Davidson, Alugoro Mulyowahyudi, dan Ngadino Surip D. (2010)

Berdasarkan *research gap* tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ada perbedaan antara temuan empiris tentang bagaimana keterampilan dan konsep diri mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Keterampilan dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja pegawai masih kurang optimal.
2. Masih adanya pegawai yang memiliki konsep diri negatif.
3. Kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.

### **1.3 Pembatas Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi di atas, penelitian ini difokuskan untuk melihat sejauh mana pengaruh keterampilan dan konsep diri terhadap terhadap kinerja pegawai.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan ?
2. Apakah konsep diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan ?

3. Apakah keterampilan dan konsep diri berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui apakah konsep diri mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah keterampilan dan konsep diri berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui keterampilan dan konsep diri.

2. Bagi Universitas Negeri Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pembelajaran serta menambah wawasan, dan bagi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut bisa menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi.

3. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini akan membantu dan menambah pengetahuan yang akan berguna nantinya bagi penulis ketika memasuki dunia kerja.