

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengetahuan telah menjadi aset strategis untuk di abad ke-21, Organisasi yang berinvestasi dalam pengetahuan, aset pengetahuan dan nilai-nilai akan menjadi organisasi yang paling maju dan paling sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak berinvestasi dipengetahuan ini. Untuk setiap organisasi sudah seharusnya mengembangkan strategi terbaik untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan menerapkan aset pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi sukses. Setiap organisasi baik maupun organisasi bisnis. Hal ini memungkingkan organisasi tersebut untuk belajar, menciptakan pengetahuan baru, dan menerapkan pengetahuan baik jauh atau cepat. Individu dalam organisasi yang ingin sukses berpartisipasi dalam ekonomi pengetahuan global yang harus berkembang dengan semangat cepat dan pesat harus mempertimbangkan pengembangan kompetensi pribadi mereka mengenai pengetahuan manajemen sebagai keterampilan hidup yang penting untuk abad ke-21. Pada saat ini, sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat perlu, agar sumber daya manusia dapat berfungsi secara optimal dalam suatu organisasi, maka perlu diatur sedemikian rupa oleh pihak manajemen agar dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Efektif atau tidaknya suatu organisasi menunjukkan hasil tidaknya proses manajemen sumber daya manusia sekaligus mengukur efektif tidaknya pegawai mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Banyak perbandingan dari efektivitas suatu organisasi, namun diantara isu tersebut yang banyak mendapatkan perhatian adalah masalah kinerja pegawai. Lingkup kajian kinerja disini lebih fokus dari hasil-hasil kinerja

yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok fungsional organisasi maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit-unit kerja yang ada. Dari aspek organisasional, kinerja lebih dikenal sebagai hasil kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi.

Setiap orang diberkahi dengan kemampuan yang berbeda, tetapi itu tergantung pada kesadaran individu tersebut. Kompetensi (*skill*) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas, yang diperoleh melalui pengalaman dan latihan. Sedangkan Menurut (Famella, Setianti & Mufidah, 2015), keterampilan adalah pengetahuan yang diperoleh melalui pembelajaran dan pengalaman terus menerus, seperti yang Anda lihat, belajar tetap diperlukan, melakukan kegiatan penambah nilai. Keterampilan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Misalnya, dalam penelitian Famella, Setianti dan Mufidah (2015), mereka menemukan bahwa kemampuan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab konsisten dengan perannya. *Skill* juga berperan dalam keberhasilan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya sikap kerja (*work attitude*) adalah sikap yang menghasilkan kerja yang teratur dan produktif. Sedangkan menurut Robin dan Judge (2008:345) menjelaskan bahwa sikap didasarkan pada pendapat yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang suatu objek, situasi atau orang.

Setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam menyelesaikan masalah, namun dukungan dari perusahaan tempat mereka bekerja juga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja. Kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, dan pembinaan. Selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Saat ini Kantor Desa Masawah menggunakan penilaian kinerja pegawai yang digunakan untuk menentukan kinerja pegawai yang dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai
Kantor Desa Masawah

No	Unsur-unsur	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	85	Baik	87	Baik
2	Prestasi Kerja	74	Cukup baik	72	Cukup baik
3	Tanggung jawab	72	Cukup baik	70	Cukup baik
4	Ketaatan	70	Cukup baik	75	Cukup baik
5	Kejujuran	74	Cukup baik	72	Cukup baik
6	Kerjasama	71	Cukup baik	74	Cukup baik
7	Kepemimpinan	72	Cukup baik	70	Cukup baik
Jumlah		518		520	
Rata-rata		74%	Cukup baik	74,2%	Cukup baik

Sumber: Kantor Desa Masawah, 2023

Berdasarkan dari riset pendahuluan yang dilakukan pada Karyawan Kantor Desa Masawah. Ditemukan beberapa permasalahan yang muncul atas kinerja pegawai, hal ini terbukti dengan ada beberapa pegawai tanggung jawab dan kepemimpinannya yang belum maksimal. Tanggung jawab adalah sikap yang di

tunjukkan oleh seseorang terhadap tugas atau kewajiban yang telah dilimpahkan kepadanya. Dan untuk kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Dalam hal ini masih adanya beberapa karyawan dengan pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu yang telah ditetapkan, sehingga mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai.

Berdasarkan pasal 50A berisi tanggung jawab aparat desa tentang hak atas penghasilan tetap, hak atas jaminan sosial, hak atas pensiunan. Dan juga ketaatan aparat desa wajib menaati dan melaksanakan asas pengelolaan keuangan desa. Sesuai peraturan Menteri 20 tahun 2018 pengelolaan keuangan yakni asas transparasi, akuntabilitas, partisipatif serta tertib dan disiplin anggaran. Disipilin aparatur desa ada beberapa yang di larang seperti merugikan kepentingan umum, membuat putusan yang menguntungkan diri sendiri, menjadi pengurus politik, menyalahgunakan wewenang hak dan kewajiban, dan melanggar sumpah dan janji jabatan. Peraturan Menteri dalam Negri Republik Indonesia nomor 83 tahun 2015 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa dalam pasal 1 menjelaskan pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat, pemerintah desa atau kepala desa atau yang disebut dengan nama lain Perangkat Desa, Kepala Desa atau sebutan lain adalah pejabat Pemerintah, Perangkat Desa adalah unsur staff yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan kordinasi yang di wadahi sekretariat Desa.

Permasalahan yang biasa terjadi pada Kantor Desa Masawah yaitu terkadang *skill dan work attitude* hanya diterapkan secara suka rela dan inisiatif masing-masing pegawai. Karena setiap pegawai memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing dalam skill khususnya personal skill yang didapat dari pengalaman didalam maupun diluar kantor. Seorang karyawan yang menghadapi tugas atau pekerjaan bertolak belakang dengan pengetahuan yang mereka dapatkan pada saat pendidikan formal maupun pelatihan. Sehingga dalam melanjutkan tugasnya, organisasi wajib memberikan pengetahuan yang memadai pada pegawainya. Dari latar belakang diatas yang ditemui dilapangan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh *Skill dan Work Attitude* terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Desa Masawah, Kabupaten Pangandaran)".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Banyaknya pegawai yang kurang memiliki *skill* masing-masing di Kantor Desa Masawah.
2. Kurangnya pegawai yang menerapkan *work attitude* di Kantor Desa Masawah
3. Masih rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya di Kantor Desa Masawah.
4. Masih kurangnya sikap kepemimpinan di Kantor Desa Masawah.
5. Masih Belum mampu menyelesaikan beban pekerjaan dan membuat laporan hasil kerja saya ke atasan di Kantor Desa Masawah.

6. Masih kurangnya kinerja pegawai yang belum sesuai dengan kerjanya di Kantor Desa Masawah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan dalam latar belakang dan identifikasikan masalah maka rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh *skill* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Masawah Kabupaten Pangandaran?
2. Bagaimana pengaruh *work attitude* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Masawah Kabupaten Pangandaran?
3. Bagaimana pengaruh *Skill* dan *work Attitude* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Masawah Kabupaten Pangandaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Skill* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Masawah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work attitude* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Masawah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Skill* dan *Work Attitude* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Masawah.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan penelitian tersebut maka penelitian ini di harapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan *skill* dan *work attitude* dan bisa bermanfaat bagi instansi Kantor Desa Masawah Kabupaten Pangandaran.

1.4.2 Manfaat praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Pemerintah Desa dan bagi instansi yang bersangkutan.

1. Bagi Pemerintah Desa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah Desa Masawah untuk lebih memperhatikan kinerja pegawainya.

2. Bagi Instansi

Dapat memberikan gambaran dan informasi dalam mengetahui *skill* dan *work attitude* terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Masawah. Sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin organisasi dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.