

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas, organisasi pemerintah menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Organisasi pemerintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah, dibentuk untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah dengan tujuan melayani kebutuhan masyarakat dan mengatur ketertiban umum.

Keberhasilan organisasi pemerintah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Pegawai yang kompeten dan terampil dapat memastikan seluruh kegiatan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya kualitas SDM dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi, yang berdampak pada rendahnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran penting dalam pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan publik, dimana kinerja mereka secara langsung memengaruhi efektivitas dan efisiensi administrasi publik. Oleh sebab itu, meningkatkan kinerja PNS adalah salah satu prioritas utama bagi pemerintah, baik di tingkat daerah maupun pusat.

Dinas Perkebunan dan Peternakan sebagai salah satu instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Lampung Barat memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah di sektor perkebunan dan peternakan yang merupakan sektor strategis dalam perekonomian daerah karena memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan masyarakat dan pemerintah daerah. Untuk mendukung kinerja sektor ini, SDM yang terlibat harus dikelola dengan baik. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2024 jumlah pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat berjumlah 56 orang. Rincian jumlah pegawai berdasarkan pengelompokan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah Pegawai
1	Golongan IV	6 Orang
2	Golongan III	43 Orang
3	Golongan II	7 Orang
Jumlah		56 Orang

Sumber: Anjab ABK, 2024

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1	0 – 10 Tahun	18 Orang
2	11 – 20 Tahun	29 Orang
3	>20 Tahun	9 Orang
Jumlah		56 Orang

Sumber: Anjab ABK, 2024

Tabel 1.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	Strata 2 (S2)	6 Orang
2	Strata 1 (S1)	41 Orang
3	Diploma III (D3)	6 Orang
4	Sekolah Menengah Atas (SMA)	3 Orang
Jumlah		56 Orang

Sumber: Anjab ABK, 2024

Berdasarkan tabel pengelompokan pegawai diatas, pegawai di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat terdiri dari berbagai golongan, mulai dari pegawai dengan golongan rendah hingga golongan tinggi yang memengaruhi tanggung jawab dan jabatan mereka dalam organisasi. Selain itu, tingkat pendidikan pegawai juga beragam, mulai dari lulusan sekolah menengah hingga pendidikan tinggi dapat memberikan kontribusi pada keterampilan teknis dan pengetahuan. Masa kerja pegawai juga menjadi salah satu faktor penting, di mana pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki pengalaman lebih dalam mengelola tugas-tugas di lapangan dan memahami dinamika di dalam instansi. Sebaliknya, pegawai dengan masa kerja yang relatif singkat membutuhkan pembinaan dan pengembangan kompetensi lebih lanjut.

Keberagaman pegawai dalam golongan, pendidikan, dan masa kerja pegawai ini tentu akan memengaruhi pencapaian kinerja dinas, baik dalam hal produktivitas maupun efisiensi operasional. Berikut data capaian kinerja Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat selama 5 (lima) tahun terakhir dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023.

Tabel 1.4. Perbandingan Capaian Kinerja Dinas Perkebunan dan Peternakan Tahun 2019 - 2023

No	Kinerja	2019 (Ton)	2020 (Ton)	2021 (Ton)	2022 (Ton)	2023 (Ton)
1	Produksi Perkebunan	57.815	56.930	57.054,40	60.521,97	57.767,98
2	Produksi Peternakan	83.707,10	95.163,01	87.943,92	75.497,72	76.614,33

Sumber: LKjIP 2019 - 2023

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja produksi perkebunan tahun 2020 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2019. Penurunan ini disebabkan oleh dampak COVID-19 yang memengaruhi produksi perkebunan, sedangkan produksi peternakan mengalami kenaikan. Kinerja produksi perkebunan tahun 2021 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, namun produksi peternakan mengalami penurunan. Penurunan produksi peternakan disebabkan karena adanya wabah penyakit mulut dan kuku (PMK) pada hewan ternak. Kinerja produksi perkebunan tahun 2023 penurunan dibandingkan tahun 2022. Penurunan produksi perkebunan diakibatkan oleh adanya penurunan produksi kopi robusta akibat pengaruh cuaca yang sulit diatasi yaitu adanya kemarau basah (curah hujan tinggi) pada masa pembungaan.

Capaian kinerja Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat sangat bergantung pada kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan berkomitmen pada tugasnya akan berperan besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi atau adanya kendala dalam pekerjaan dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang dalam periode tugas tertentu dibandingkan dengan standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan dan yang telah disepakati (Pawirosumarto et al, 2017). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Rusmiati et al, 2021). Kinerja yang

dihasilkan oleh masing-masing individu pegawai akan berdampak kepada citra suatu instansi di mata masyarakat.

Teori ekspektasi Vroom (1964) menyatakan bahawa kinerja seseorang dipengaruhi oleh harapan terhadap penghargaan dan persepsi mereka tentang kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Dengan kata lain, seseorang akan termotivasi untuk bekerja jika merasa yakin bahwa pekerjaan mereka akan menghasilkan penghargaan yang sesuai.

Berdasarkan hasil mini survei yang didapat dari observasi, wawancara, dan laporan internal, Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat menghadapi tantangan dalam peningkatan kinerja. Beberapa pegawai merasa kompensasi yang diterima, terutama dalam bentuk tunjangan kinerja tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Tunjangan kinerja yang dihitung berdasarkan tingkat kehadiran dan golongan pegawai, sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 47 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Daerah, dinilai kurang efektif dalam menggambarkan kualitas kinerja aktual pegawai karena pegawai yang memiliki kontribusi besar belum tentu mendapatkan penghargaan yang sesuai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Bustan et al (2022) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Faddillah et al. (2024) juga menyatakan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila kompensasi yang diterima juga meningkat. Hal ini dikarenakan pegawai akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan kewajibannya apabila kompensasi yang

diterima juga meningkat. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2007), yang menyatakan bahwa kompensasi berfungsi sebagai insentif finansial yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan berfokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Afriadi et al. (2017) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya berapapun tunjangan kinerja yang diterima oleh seseorang tidak akan memengaruhi kinerjanya.

Selain itu, kompetensi sumber daya manusia (SDM) juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Marwansyah (2018) kompetensi SDM adalah kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi keterampilan, keahlian, kecakapan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi untuk mewujudkan kinerja pribadinya. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006).

Dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional, kebijakan ini bertujuan untuk menyederhanakan struktur organisasi pemerintah, meningkatkan profesionalisme, dan mengurangi birokrasi yang dianggap tidak efisien. Pada akhir tahun 2021 Kabupaten Lampung Barat telah melaksanakan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional. Namun dalam implementasinya masih terdapat pegawai

yang tidak sesuai dengan kualifikasi kompetensinya. Pegawai yang dipindahkan ke jabatan yang tidak sesuai dengan kualifikasinya dapat mengalami penurunan kinerja karena kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tugas baru. Hal ini juga berdampak pada penurunan kualitas layanan publik, karena pegawai tidak bekerja sesuai dengan kompetensinya.

Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bustan et al. (2022), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, serta penelitian oleh Faddilah et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kompetensi tidak hanya menjadi faktor penentu dalam kinerja individu, tetapi juga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain kompetensi, aspek kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut teori dua faktor Herzberg, ada dua kategori utama yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Faktor motivator mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Sedangkan faktor *hygiene* mencakup gaji, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja yang jika tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Herzberg, 1966).

Sejalan dengan pandangan Herzberg, Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif dan menunjukkan rasa cinta seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang baik perlu diciptakan

untuk meningkatkan moral, dedikasi, kecintaan, serta kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, jika pegawai merasa tidak senang dengan pekerjaannya, hal tersebut menunjukkan bahwa mereka belum mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik.

Teori ini didukung oleh penelitian Kamilia et al. (2023), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen, disiplin, dan produktivitas yang lebih tinggi yang berdampak positif pada pencapaian organisasi. Selain itu, penelitian Lerebulan (2022) menunjukkan hubungan antara kinerja pegawai dan kepuasan kerja juga bersifat positif dan signifikan. Artinya, kinerja yang baik dapat menciptakan rasa puas pada pegawai yang bisa meningkatkan motivasi untuk berkontribusi secara optimal.

Berdasarkan dari uraian masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perkebunan Dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, maka penelitian membatasi permasalahan kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di lingkungan Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat?
6. Apakah terdapat peran signifikan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat?

7. Apakah terdapat peran signifikan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat.
6. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat.
7. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkup Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan tunjangan kinerja dan strategi pengelolaan kompetensi pegawai guna mendukung peningkatan kinerja secara efektif dan berkelanjutan.

b. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana untuk menerapkan konsep dan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam dunia nyata, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasandalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, kerangka penelitian serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi sumber data, metode pengumpulan data, seperti menjelaskan populasi dan sampel penelitian, fokus penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memdemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya fikir peneliti dalam menganalisis persoalan yang dibahas, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada Bab II.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan

penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN