

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu modal dan juga aset yang harus dimiliki oleh setiap organisasi dalam menjalankan aktivitasnya adalah sumber daya manusia. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin besar potensi untuk berkembang dan meningkatkan daya saing, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menciptakan individu yang terlatih dan memiliki kinerja yang optimal. Menurut (Dessler, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pelatihan, penilaian, pemeliharaan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan mereka. Maka dari itu, penting untuk memperhatikan manajemen sumber daya manusia agar menciptakan fondasi bagi karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja maksimal dalam mencapai tujuan.

Menurut (Bernardin & Russel, 2013) kinerja merupakan catatan terkait hasil yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu. Untuk mengetahui tingkat kinerja pada suatu organisasi maka dapat dilakukan penilaian kinerja. (Mathis & Jackson, 2016) mengemukakan penilaian kinerja adalah suatu proses sistematis untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar yang ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan pengembangan karyawan. Hal ini pula yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Provinsi Jawa Barat yang merupakan salah satu instansi dibawah naungan Pemerintah Tingkat I Provinsi Jawa Barat yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan di bidang kelautan dan perikanan, termasuk pesisir dan pulau kecil, melakukan pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan, perikanan tangkap dan budidaya, selanjutnya mengelola serta memasarkan produk hasil perikanan.

Dalam menjalankan tugasnya, DKP Provinsi Jawa Barat telah melakukan upaya penerapan *good governance* salah satunya dengan melaksanakan pengawasan dan penilaian kinerja secara berkala pada setiap tahunnya yang menghasilkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang berisi gambaran

hasil penilaian tingkat pencapaian target kinerja dengan realisasi dari setiap indikator kinerja sasaran yang telah disepakati dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra). Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) mempunyai dua sasaran strategis dan empat indikator kinerja. Berikut terlampir persentase realisasi pencapaian kinerja yang dibandingkan dengan target pada tahun 2020-2023

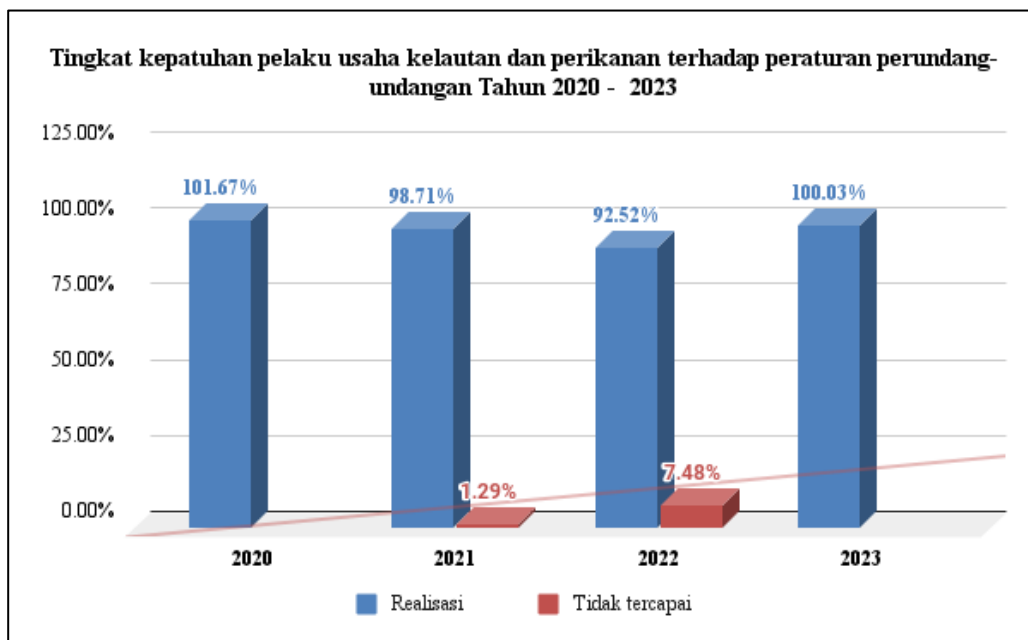
Tabel 1. 1
Capaian Indikator Kinerja DKP Provinsi Jawa Barat Tahun 2020-2023

No	Indikator Kinerja	Capaian (%)			
		2020	2021	2022	2023
Sasaran 1: Meningkatnya Produksi serta nilai tambah dan daya saing produk Kelautan dan Perikanan.					
1	Jumlah produksi perikanan.	140,63%	141,53%	140,28%	105,95%
2	Persentase peningkatan angka konsumsi ikan Jawa Barat.	100%	154,55%	356,36%	250%
Sasaran 2: Terwujudnya Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan yang Berkelanjutan					
1	Persentase kawasan konservasi perairan yang dikelola	135,71%	88,01%	106,29%	108,45%
2	Persentase tingkat kepatuhan pelaku usaha kelautan dan perikanan terhadap peraturan perundang-undangan..	101,67	98,71%	92,52%	100,3%

Sumber: LKIP DKP Provinsi Jawa Barat Tahun 2020-2023

Merujuk pada tabel 1.1 capaian kinerja DKP Provinsi Jawa Barat sudah menunjukkan hasil yang baik, namun cenderung memperoleh hasil fluktuatif. Terdapat salah satu indikator kinerja pada sasaran strategis 2 yang menjadi perhatian karena pada tahun 2021 dan 2022 secara berurutan belum mencapai target dan mengalami penurunan yaitu indikator tingkat kepatuhan pelaku usaha kelautan dan perikanan terhadap peraturan perundang-undangan. Menurut Rivai (2013) menjelaskan bahwa kinerja organisasi dapat dicerminkan oleh kinerja karyawan, dengan demikian terdapat permasalahan yang masih terjadi pada kinerja karyawan.

Lebih lanjut untuk melihat pergerakan hasil capaian dari sasaran strategis pada indikator kinerja 2.2 sebagai berikut:



Gambar 1. 1

Capaian Sasaran Indikator 2.2 DKP Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 - 2023

Sumber: LKIP DKP Provinsi Jawa Barat Tahun 2020-2023

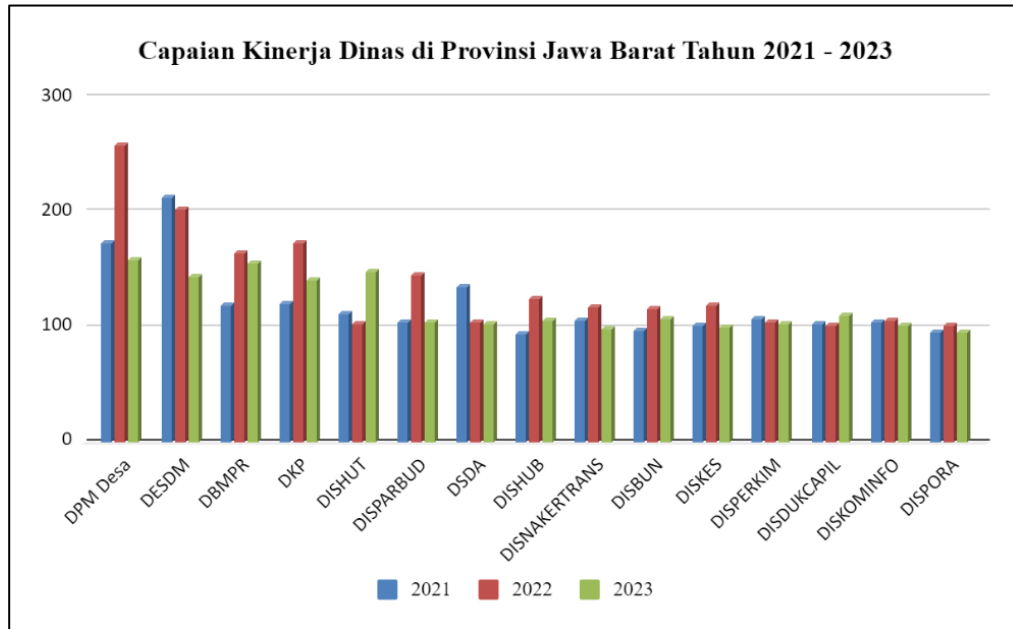
Gambar 1.1 di atas, menunjukkan hasil capaian sasaran strategis indikator kinerja 2.2 DKP Provinsi Jawa Barat. Pada tahun 2021 dan 2022 realisasinya belum memenuhi target yang ditetapkan yakni 98,71% dan 92,52%. Perolehan nilai ini dalam Sasaran Strategis ke-2.2 dipengaruhi karena belum optimalnya kegiatan pengawasan dan penanganan pelaku usaha yang dilakukan oleh karyawan dari DKP Provinsi Jawa Barat, ditandai dengan masih terdapat pelaku usaha yang melakukan kegiatan *illegal* atau tidak taat terhadap aturan yang terdapat pada undang-undang seperti melakukan penangkapan ikan yang merusak, memakai alat penangkap yang tidak sah, budidaya ikan yang dilarang dan pelanggaran pencemaran lingkungan. Juga masih belum optimal dalam melakukan kegiatan pembinaan dan penyuluhan terkait peraturan undang-undang yang berlaku kepada para pelaku usaha perikanan.

Jika hal ini terus berlanjut maka akan mempengaruhi kinerja DKP Jawa Barat yang dalam misinya yaitu berkontribusi sebagai agen perubahan pada manajemen pembangunan kelautan dan perikanan, serta dapat menghambat terwujudnya pembangunan berkelanjutan yang sudah ditetapkan dalam visi, misi, sasaran dan tujuan dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Maka dari itu, berikut terdapat perbandingan dari kinerja dinas – dinas yang ada di Jawa Barat dalam perannya untuk terus memajukan Jawa Barat dalam lingkup nasional.

Nike Nurul Rasyidah, 2024

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Gambar 1. 2
Data Capaian Kinerja Dinas di Provinsi Jawa Barat Tahun 2021 – 2023

Sumber: LKIP Dinas di Provinsi Jawa Barat Tahun 2021 – 2023

Berdasarkan gambar 1.2 diatas terdapat perbandingan hasil dari capaian kinerja dinas yang ada di Jawa Barat pada tahun 2021 – 2023. Dapat dilihat bahwa DKP Provinsi Jawa Barat sudah memberikan kinerja yang baik dibandingkan dengan dinas lainnya, namun tidak dipungkiri bahwa perolehan nilai tersebut masih belum berjalan optimal pada setiap tahunnya karena masih mengalami penyusutan dari pada tahun sebelumnya, serta masih terdapat indikator kinerja yang belum tercapai target. Maka dari itu untuk mengatasi dampak penurunan yang ditimbulkan, DKP Jawa Barat perlu melakukan pembenahan berupa evaluasi yang menyeluruh terhadap penyebab penurunan kinerja serta mengambil langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kerjanya.

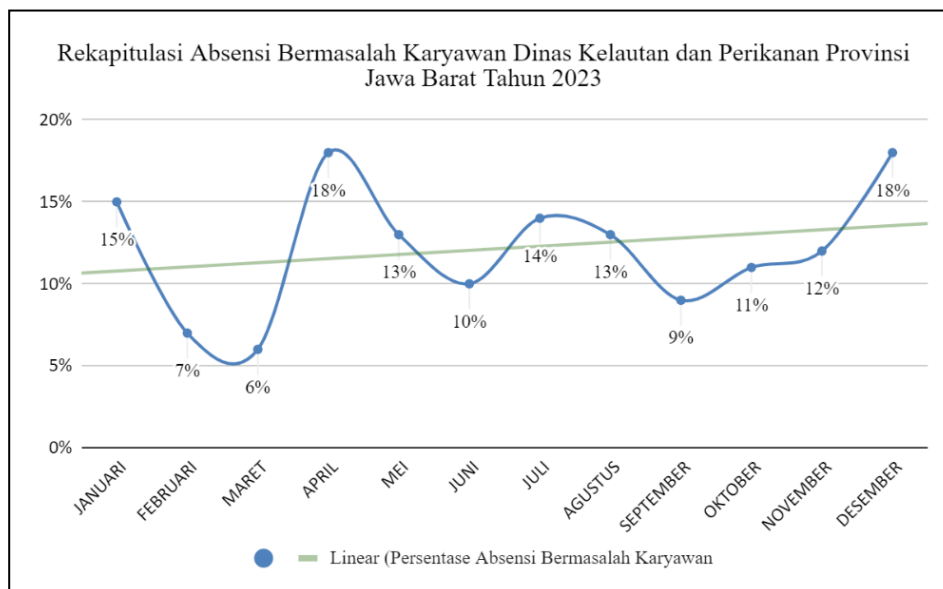
Selanjutnya untuk meneliti dengan lebih rinci, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian terkait dengan kinerja karyawan kepada 20 karyawan secara acak, berikut rekapitulasi hasil kuesioner pra penelitian yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Pra Penelitian Kinerja Karyawan DKP 2024

No	Pertanyaan	Jawaban Alternatif				
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Dimensi <i>Quality</i>						
1	Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	0%	0%	15%	70%	15%
Dimensi <i>Quantity</i>						
2	Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target	0%	0%	20%	65%	15%
Dimensi <i>Timeliness</i>						
3	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0%	0%	30%	50%	20%
Dimensi <i>Cost Effectiveness</i>						
4	Tingkat efisiensi pemeliharaan sarana/fasilitas perusahaan oleh karyawan	0%	10%	20%	65%	5%
Dimensi <i>Need For Supervision</i>						
5	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	0%	0%	20%	60%	20%
Dimensi <i>Interpersonal Impact</i>						
6	Tingkat kepercayaan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0%	0%	5%	60%	35%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner Pra Penelitian Kinerja Karyawan Tahun 2024

Rekapitulasi hasil pra-penelitian pada tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan alternatif jawaban sangat tinggi masih terbilang rendah, jawaban responden didominasi oleh alternatif jawaban yang membuktikan masih belum optimalnya kinerja karyawan di DKP Provinsi Jawa Barat. Dapat dilihat bahwa 10% responden memberikan jawaban dengan kategori rendah terhadap dimensi *cost effectiveness* yaitu masih rendahnya tingkat efisiensi pemeliharaan fasilitas di perusahaan oleh karyawan.



Gambar 1.3
Data Absensi Bermasalah K-MOB Tahun 2023

Sumber: Data diolah oleh DKP Provinsi Jawa Barat 2024

Sementara itu, berdasarkan gambar 1.3 terdapat data rekapitulasi absensi bermasalah karyawan DKP Provinsi Jawa Barat pada tahun 2023 yang dikelola memakai sistem manajemen kinerja K-MOB (Kehadiran Mobile) yaitu sebuah aplikasi resmi yang dibuat pemerintah untuk mengukur kinerja karyawan, salah satunya kehadiran karyawan secara *real time* setiap harinya. Hasilnya menunjukkan bahwa tiap bulannya persentase absensi bermasalah karyawan memperoleh hasil fluktuatif, dan yang tertinggi terdapat pada bulan April serta Desember dengan persentase 18%. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff Bidang Kepegawaian menyebutkan bahwa permasalahan ini terjadi karena masih adanya karyawan yang alpa telat, dan tidak absen pulang. Tingkat absensi karyawan menjadi salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menyebabkan aktivitas perusahaan tidak berjalan dengan optimal. Sejalan dengan (Bernardin & Russel, 2013) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan maka semakin tinggi pula penghambat perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, penting untuk memperhatikan kinerja karyawan terlebih pada PNS, selain untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, kinerja yang baik dapat membuka peluang bagi pengembangan karir PNS itu sendiri dengan mendapatkan promosi ataupun kenaikan kompensasi.

Nike Nurul Rasyidah, 2024

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kinerja termasuk kedalam aspek krusial yang harus diutamakan oleh setiap organisasi ataupun perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya *Employee engagement*. Menurut (Bakker & Leiter, 2010) diartikan sebagai suatu keadaan pada individu yang mempunyai pikiran positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (pengahayatan). Karyawan yang memiliki *engagement* atau keterlibatan yang tinggi maka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, seperti antusias dalam bekerja, berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan, dan tentunya berloyalitas tinggi. Sikap positif ini tidak hanya memberikan dampak positif pada lingkungan kerja, tetapi juga berkontribusi dalam peningkatan kinerja.

Selaras dengan hasil penelitian oleh (Putri & Purnamasari, 2021) (Sucahyowati & Hendrawan, 2020), (Noviardy & Aliya, 2020), (Lewiuci & Mustamu, 2016), dan (Sungmala & Verawat, 2021) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maknanya bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka kinerja karyawan semakin meningkat, maka dari itu agar sumber daya manusia dapat bekerja optimal karyawan harus memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan. Namun penelitian lain mengemukakan hasil yang berbeda, menurut Haedar dkk, (2021) dan Joushan dkk, (2015) menyebutkan bahwa penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work-life balance merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi serta memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Makna *work-life balance* merujuk pada seseorang yang memiliki manajemen waktu yang baik untuk melakukan kegiatan lain tanpa mengganggu urusan pekerjaan mereka. *Work-life balance* didefinisikan oleh (Hudson, 2005) sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan individu, dimana peran tersebut seimbang antara peran pada saat bekerja dengan peran lain diluar pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat keterlibatan atau kesesuaian peran maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.

Berlandaskan penelitian yang dilakukan (Pratiwi & Fatoni, 2023) dan (Arifin & Muharto, 2022) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya (Bataineh, 2019), (Badrianto, 2021), dan Lukmiati dkk (2020) juga menyatakan hasil yang serupa yaitu *work-life balance* berdampak positif bagi kinerja karyawan. Maka dari itu, *work-life balance* adalah aspek krusial yang harus diperhatikan, karena perusahaan yang mengedepankan *work-life balance* akan memiliki karyawan yang termotivasi dan rasa semangat yang tinggi sehingga akan menghasilkan peningkatan dalam pekerjaannya. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wambui dkk, (2016) di Universitas Kabarak dan (Keino & Kithae, 2016) pada *Telecommunication sector* di Kenya mengungkapkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap* dari hasil penelitian, fenomena dan latar belakang permasalahan yang telah disajikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih terperinci mengenai “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang dijabarkan sebelumnya maka dapat diidentifikasi permasalahan pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat *employee engagement*, *work-life balance* dan kinerja karyawan DKP Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh tingkat *employee engagement* terhadap kinerja karyawan DKP Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh tingkat *work-life balance* terhadap kinerja karyawan DKP Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh tingkat *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan DKP Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran dari tingkat *employee engagement*, tingkat *work-life balance* dan kinerja karyawan DKP Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat *employee engagement* terhadap kinerja karyawan DKP Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat *work-life balance* terhadap kinerja karyawan DKP Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat *employee engagement* dan tingkat *work-life balance* terhadap kinerja karyawan DKP Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Pada penelitian ini besar harapannya dapat memberikan kontribusi berupa wawasan dalam perkembangan ilmu manajemen, terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman terhadap konsep *Employee Engagment* dan *Work-life Balance* serta bagaimana keduanya berdampak pada kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam memperluas wawasan serta memperkaya pemahaman terkait dengan hubungan *employee engagement*, *work-life balance*, dan kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Hasil yang didapat pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi DKP Provinsi Jawa Barat untuk dapat lebih memahami faktor dan aspek yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun dan mengembangkan strategi untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja.

3) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan pemahaman kepada masyarakat mengenai kinerja karyawan serta pentingnya *employee engagement* dan *work-life balance* yang dapat memicu dampak negatif terhadap kinerja jika tidak diperhatikan dengan seksama.