

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi (*Organization*) merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinyu untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2017). Sasaran-sasaran (*goals*) organisasi adalah apa yang diharapkan dapat dicapai dalam jangka menengah hingga jangka panjang di masa depan, sasaran-sasaran organisasi mencerminkan cara misi akan dilakukan (Noe *et al.*, 2014).

Pernyataan visi merupakan sebuah langkah awal dari sebuah perencanaan strategis dan mendahului sebuah pernyataan tentang misi. Organisasi menyatakan tujuannya yang dituangkan dalam sebuah pernyataan misi (David, 2011). Pernyataan misi merupakan pernyataan tujuan yang secara jelas membedakan satu bisnis dari perusahaan-perusahaan lain yang sejenis. Pernyataan misi yang jelas melukiskan nilai dan prioritas dari sebuah organisasi yang menggambarkan arah masa depan.

Tujuan sebuah organisasi dapat dicapai dengan cara mencari sebuah keunggulan bersaing (Noe *et al.*, 2014). Organisasi yang mencari keunggulan bersaing melalui para pegawai harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil dari seluruh pegawai. Berkembangnya suatu organisasi merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam

organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman (Zaenal, Ramly, Mutis, Arafah, 2015). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian organisasi. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia (pegawai) sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien.

Penilaian kerja pegawai merupakan suatu cara untuk mengetahui tingkat kinerja dari setiap pegawai (Hasibuan, 2013). Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah pegawai telah memiliki tuntutan yang dikehendaki organisasi baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas (Zaenal *et al.*, 2015). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) berarti mengevaluasi kinerja pegawai dimasa sekarang, dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya (Dessler, 2015). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam organisasi dalam mencapai keberhasilan persaingan dalam pasar global yang mencakup kualitas produk, biaya atau harga, pelayanan, tepat waktu, estetika, dan bentuk kualitas lain yang terus berkembang untuk terus memberikan kepuasan kepada pelanggan (Zaenal *et al.*, 2015).

Salah satu faktor yang mendukung manajemen kinerja untuk mempengaruhi kinerja adalah faktor sistem informasi (Yu dan Ramanathan, 2012). Sistem informasi digunakan untuk mendukung kinerja karyawan diantaranya: menetapkan sasaran finansial dan non-finansial hingga sasaran strategis perusahaan, menginformasikan kepada seluruh karyawan sasaran-sasaran perusahaan, mengambil tindakan korektif secara berkelanjutan. Kemajuan teknologi yang canggih bersamaan dengan pengurangan biaya teknologi telah mengubah banyak aspek SDM. Teknologi yang baru menyebabkan perubahan persyaratan keterampilan serta peranan pekerjaan (Noe *et al.*, 2014). Melalui teknologi, informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan pelanggan dan kualitas produk menjadi lebih mudah diakses oleh para karyawan.

Cara lain untuk meningkatkan kinerja adalah dengan peningkatan kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Zainal *et al*, 2015). Keterampilan dan pengetahuan memiliki peran yang penting dalam keberhasilan seseorang. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Kajian empirik menjelaskan bahwa kualitas sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Endraswari (2006) menemukan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh Karim (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa aplikasi teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja. Peran kompetensi terhadap peningkatan kinerja juga dijelaskan secara empirik melalui penelitian terdahulu oleh Yu dan Ramanathan (2012) menemukan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Vukovic *et al.*, (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun berbagi hasil kajian empirik menjelaskan bahwa Penelitian yang dilakukan Sutton dan Watson (2013) menjelaskan kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian (*research gap*) dari beberapa peneliti menghasilkan temuan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja, ada yang menemukan tidak berpengaruh dan ada yang menemukan berpengaruh. Perbedaan tersebut harus diuji secara empiris pada obyek penelitian lainnya.

Tabel 1.1
Research Gap

<i>Research Gap</i>	Peneliti	Temuan
Terdapat perbedaan pendapat tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja	Yu dan Ramanathan (2012), Vukovic <i>et al.</i> , (2014),	Menemukan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
	Sutton dan Watson (2013)	Menemukan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (*Research gap*) tersebut maka ada peluang untuk melakukan penelitian selanjutnya. Faktor lain mempengaruhi kinerja SDM adalah komitmen afektif. Komitmen afektif didefinisikan sebagai keterikatan emosional karyawan, yang mengidentifikasikan dan terlibat dengan organisasi (Allen dan Meyer, 1997). Penelitian yang dilakukan Yamao dan Sekiguchi (2015) menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap komitmen. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Lotunani *et al.*, (2014) menjelaskan bahwa kompetensi pegawai mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Balai Karantia Pertanian Kelas 1 Semarang. Tugas pokok dan fungsi Karantina Pertanian diamanatkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 tahun 1992 tentang Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan. PP Nomor 82 Tahun 2002 tentang Karantina Hewan, PP Nomor 14 tahun 2002 tentang Karantina Tumbuhan serta Peraturan Menteri Pertanian R.I Nomor 61/Permentan/OT.140/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian.

Visi dan Misi Badan Karantina Pertanian adalah menjadi instansi yang tangguh dan terpercaya dalam melindungi kelestarian sumber daya alam hayati hewan dan tumbuhan, lingkungan dan keanekaragaman serta keamanan pangan. Karantina hewan, ikan, dan tumbuhan adalah tindakan sebagai upaya pencegahan masuk dan tersebarnya hama dan penyakit hewan, hama dan penyakit ikan, atau organisme pengganggu tumbuhan dari luar negeri dan dari suatu area ke area lain di dalam negeri, atau keluarnya dari dalam wilayah negara Republik Indonesia.

Berikut adalah data kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Semarang yang berhubungan dengan tugas dan fungsi Karantina Pertanian: Pemeriksaan, Pengasingan, Pengamatan, Perlakuan, Penahanan, Penolakan, Pemusnahan dan Pembebasan. Jenis Pelayanan Karantina Pertanian adalah Sertifikasi: Domestik Masuk, Domestik Keluar, Impor dan Ekspor.

Tabel 1.2
*Kinerja Pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Semarang
Bulan Juli- Desember 2018*

No	Seksi	Jenis Pelayanan	Status			% Belum Tertangani/ Keterlambatan Pembebasan
			Pengajuan	Pembebasan	PPK	
1	Karantina Hewan	Domestik Masuk (KH 14)	3.066	1.585	1481	48,30
		Domestik Keluar (KH 11, KH 12, KH 13)	3.753	3.753	0	0,00
		Impor (KH14)	665	644	21	3,16
		Ekspor (KH 11, 12, 13)	725	725	0	0,00

2	Karantina Tumbuhan	Domestik Masuk (KT 09)	1.675	277	1398	83,46
		Domestik Keluar (KT 12)	5.452	5.452	0	0,00
		Impor (KT 09)	3.733	3.720	13	0,35
		Ekspor (T 10)	5.272	5.265	7	0,13

Sumber: Balai Karantina Pertanian 2018

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Semarang dari bulan Juli-Desember tahun 2018 kurang maksimal. Hal ini terlihat dari jumlah pengajuan yang masuk PPK (Proses Pelayanan Karantina) untuk Domestik Masuk: Karantina hewan berjumlah 3066 yang sudah sampai pada proses pembebasan berjumlah 1585 dan masih terdapat 1481 yang masih dalam proses ppk atau 48,30% belum tertangani. Pada Seksi Karantina Tumbuhan proses pengajuan berjumlah 1675 yang sudah sampai tahap pembebasan adalah 277 sedangkan yang masih dalam proses ppk masih 1398 atau 83,46% belum tertangani. Pada pengajuan sertifikasi Impor untuk Karantina Hewan adalah 665 sudah sampai tahap pembebasan sejumlah 644 dan masih tahap proses pengajuan karantina 21 atau 3,16% terjadi keterlambatan pelayanan, pada seksi karantina tumbuhan jumlah pengajuan impor sebanyak 3733 yang sudah sampai tahap pembebasan sebanyak 3720 masih terdapat 13 pengajuan mengalami keterlambatan pelayanan atau 0,35%. Kemudian pada sertifikasi ekspor pada seksi karantina tumbuhan dari pengajuan yang masuk sebanyak 5752 yang sudah tahap pembebasan adalah 5265 dan yang masih proses pelayanan karantina sebanyak 7 atau 0,13% mengalami keterlambatan pelayanan sertifikasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Semarang yang kurang maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti perlu meneliti lebih lanjut mengenai kinerja pegawai yang dikaitkan dengan kualitas sistem informasi, kompetensi profesional yang dimoderasi oleh komitmen afektif.

1.2. Rumusan Masalah

Latar belakang di atas menggambarkan tentang *research gap* dan fenomena bisnis yang terjadi pada organisasi. Maka dapat dirumuskan masalah penelitian (*reserach problem*) dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui kualitas sistem informasi, kompetensi profesional dan komitmen afektif . Sehingga muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kualitas sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia?
2. Apakah kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia?
3. Apakah kualitas sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Pengaruh kualitas sistem informasi terhadap kinerja sumber daya manusia;
2. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja sumber daya manusia;
3. Pengaruh kualitas sistem informasi terhadap kinerja sumber daya manusia dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi;

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat antara lain :

1. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dalam terjun ke dunia kerja dan menambah wawasan, juga mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai disiplin ilmu yang telah diperoleh;
2. Bagi Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Semarang, dapat dijadikan masukan sebagai evaluasi dalam melakukan kebijakan peningkatan kinerja sumber daya manusia;
3. Bagi Para Akademis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia.