

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai dan instansi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Roda organisasi yang baik adalah bila organisasi tersebut memiliki kinerja pegawai yang baik yang akhirnya mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik pula. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Untuk itulah pemberian motivasi kepada pegawai menjadi hal yang perlu dilakukan sebuah lembaga ataupun instansi guna mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dari kualitas kerja seorang pegawai atau sumber daya manusia yang dapat diukur dengan melihat prestasi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan pegawai, kuantitas kerja pegawai yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasi, sehingga kinerja sumber daya manusia dalam organisasi dikatakan rendah.

Rendahnya kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dari kualitas kerja seorang pegawai atau sumber daya manusia yang dapat diukur dengan melihat prestasi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, kuantitas kerja pegawai yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Dalam upaya mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang diharapkan aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan secara optimal. Selain itu pula pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan

rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan efisien dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Manusia sebagai penggerak organisasi, dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Hampir setiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur sehingga berjalannya penyelenggara suatu organisasi secara efektif dan efisien yang sangat ditentukan oleh sumber daya manusia.

Kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Kinerja seseorang atau kelompok dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan/ kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan budaya kerja.

Penilaian kinerja adalah salah satu fungsi utama dari manajemen SDM. Karyawan dalam organisasi akan bekerja dengan lebih baik ketika kinerja mereka dinilai. Penilaian kinerja memainkan peran penting dalam manajemen kinerja. Namun perlu diketahui bahwa penilaian kinerja memiliki banyak aspek: sebagai bahan untuk observasi dan penilaian, sebagai suatu proses umpan balik, dan juga sebagai suatu intervensi organisasional. Dapat

disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses pengukuran sekaligus proses emosional. Penilaian kinerja selalu dilakukan oleh setiap organisasi, baik organisasi yang bersifat profit maupun non profit.

Salahsatu organisasi nonprofit adalah instansi pemerintah, contohnya adalah pemerintahan desa atau pekon yang setiap urusan birokrasi dan pelayanan masyarakat dilakukan di kantor desa atau kantor pekon. Kantor Pekon Gumuk Mas Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan juga bergerak dalam bidang birokrasi Pemerintahan di masyarakat desa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-harinya Kantor Pekon bekerja sesuai dengan bagian tugas pokok dan fungsi terkait dengan pelayanan masyarakat dimana Kantor Pekon bekerja dalam 7 unit bagian yang terdiri dari Kaur Keuangan, Kaur Perencanaan, Kaur Umum, Kasi Pelayanan, Kasi Pemerintahan, Kasi Kesejahteraan, dan Sekretaris Pekon. Terkait kinerja bagi pegawai kantor pekon dilihat dari dua faktor penilaian meliputi masyarakat penerima layanan dan pengamatan secara langsung.

Terkait dengan penelitian ini maka peneliti melakukan studi dokumentasi di Kantor Pekon Gumuk Mas Kecamatan Pagelaran didapatkan hasil.

Tabel 1.1  
Data Dokumentasi pada Kantor Pekon Gumuk Mas Kecamatan Pagelaran  
Pringsewu Tahun 2020

No	Bulan	Penyelesaian Tugas		Kehadiran	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Januari	100%	90.0%	100%	91%
2	Februari	100%	87.5%	100%	96%
3	Maret	100%	88.8%	100%	95%
4	April	100%	80.5%	100%	87%
5	Mei	100%	89.3%	100%	78%
6	Juni	100%	89.5%	100%	88%
7	Juli	100%	81.8%	100%	91%
8	Agustus	100%	89.5%	100%	89%
9	September	100%	86.0%	100%	87%
10	Oktober	100%	83.8%	100%	92%
11	November	100%	87.0%	100%	93%
12	Desember	100%	84.0%	100%	88%

Sumber : Bagian Umum dan Adiminstrasi Pekon

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa tingkat penyelesaian tugas dan kehadiran pegawai selama tahun 2020 belum mencapai target yang diharapkan pimpinan yaitu 100%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai kurang maksimal, pada penyelesaian tugas tidak mencapai di atas 90%. Kondisi seperti ini menjadi ketertarikan bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih jauh. Kondisi kinerja seperti ini sangat umum terjadi hampir di setiap Pekon yang ada di Kabupaten Pringsewu. Penyebab kejadian tersebut terindikasi oleh beberapa hal diantaranya kurangnya coaching yang diberikan pimpinan serta tidak adanya mentoring yang dilakukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan yang dikaitkan dengan coaching dan mentoring di kantor Pekon Gumukmas Kecamatan Pagelaran.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh coaching terhadap kinerja pegawai di pekon Gumuk Mas Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu?
2. Apakah ada pengaruh mentoring terhadap kinerja pegawai di pekon Gumuk Mas Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu?
3. Apakah ada pengaruh coaching dan mentoring secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di pekon Gumuk Mas Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai Di Pekon Gumuk Mas Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu”.

## **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tidak terjadi penyimpangan permasalahan dari penelitian yang akan dilaksanakan, maka ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Obyek Penelitian adalah coaching, mentoring dan kinerja pegawai
2. Subyek Penelitian adalah pegawai di pekon Gumuk Mas
3. Tempat Penelitian adalah di kantor pegawai di pekon Gumuk Mas

4. Waktu Penelitian adalah Tahun 2021.

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ingin mengetahui pengaruh coaching terhadap kinerja pegawai di pekon Gumuk Mas Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
- b. Ingin mengetahui pengaruh mentoring terhadap kinerja pegawai di pekon Gumuk Mas Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
- c. Ingin mengetahui pengaruh coaching dan mentoring secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di pekon Gumuk Mas Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

##### 2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah:

###### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan juga sebagai referensi pembaca dalam melakukan penelitian dengan objek penelitian yang sama, sehingga kekurangan dalam penulisan ini dapat dilengkapi.

###### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam memberikan kebijakan pada sumberdaya manusia khususnya pada aspek kinerja pegawai.