

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Besarnya pengangguran dan setengah penganggur di Jawa Barat, terjadi karena tidak berimbangnya jumlah lulusan dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Tingkat pengangguran yang tinggi, dapat berpengaruh terhadap rendahnya kesejahteraan masyarakat. Kesejahteraan yang rendah selanjutnya dapat berdampak kepada munculnya berbagai masalah sosial termasuk kriminalitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mengurangi jumlah penganggur dan setengah penganggur. Salah satu cara pemerintah provinsi Jawa Barat untuk mengatasi masalah pengangguran di Jawa Barat adalah, dengan mendirikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Oleh karena itu, penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang dimiliki karyawan tersebut. Kemampuan intelektual merupakan suatu kemampuan untuk menjalani segala kegiatan mental, dan berfikir dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi. Kemampuan intelektual mampu memperlihatkan tingkat kecerdasan seseorang dalam memecahkan suatu permasalahan pekerjaan secara cepat. Seperti yang dikemukakan Robbins (2009:57), menyatakan bahwa “Kemampuan

intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berfikir, menalar, dan memecahkan masalah”.

Kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan, dapat terlihat dari pemahaman verbal yang dimiliki. Pemahaman verbal merupakan, pemahaman melalui segala apapun yang dibaca dan didengar. Pemahaman verbal berdasarkan apapun yang dibaca, berarti ia mampu memahami hal-hal yang menjadi acuan sesuai dengan buku pedoman yang telah diberikan. Sedangkan pemahaman verbal berdasarkan apapun yang di dengar berarti mampu menerima instruksi dari pimpinan dengan baik. Sehingga, penyelesaian tugas yang dibebankan lebih cepat. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2009:58) menyatakan bahwa “Pemahaman verbal adalah pemahaman mengenai apa yang dibaca atau didengar”.

Pemahaman verbal sendiri dapat, terlihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Tingkat pendidikan menjadi salah satu acuan dari pemahaman verbal karena semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula pemahaman pekerjaan yang dimiliki. Itu berarti, semakin tinggi pula kemampuan intelektual yang dimiliki. Hal tersebut dikarenakan semakin tingginya tingkat pendidikan yang dilalui, semakin banyak pula proses informasi yang didapat.

pekerjaan. Oleh karena itu, tingkat pendidikan dapat memudahkan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Yang pada akhirnya, kinerja karyawan meningkat karena tugas yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan.

Berikut adalah tabel rekapitulasi jumlah karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat berdasarkan tingkat pendidikan pada tahun 2011

Tabel 1.1
Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Karyawan Disnakertrans
Provinsi Jawa Barat
Tahun 2011

NO	BULAN	TINGKAT PENDIDIKAN					
		S2	S1	Diploma	SLTA	SLTP	SD
1	JANUARI	18	90	19	141	10	20
2	FEBRUARI	18	92	19	141	10	20
3	MARET	18	91	20	136	10	21
4	APRIL	18	91	20	136	10	21
5	MEI	18	87	19	141	10	20
6	JUNI	18	88	20	133	9	21
7	JULI	19	87	20	130	9	20
8	AGUSTUS	19	84	20	130	9	20
9	SEPTEMBER	22	89	20	121	8	19
10	OKTOBER	25	86	19	121	8	19
11	NOVEMBER	25	86	19	121	8	19
12	DESEMBER	25	86	19	121	8	19

Sumber: Data diolah dari Bagian Kepegawaian Disnakertrans Provinsi Jawa Barat Tahun 2012

membutuhkan usaha berkelanjutan. Stamina karyawan harus tetap terjaga karena harus bekerja setiap hari jam kerja untuk melayani masyarakat, selain itu terkadang karyawan harus pergi ke luar kota sehari-hari karena alasan tuntutan pekerjaan dan pada keesokan harinya harus bekerja kembali di kantor.

Karena apabila stamina karyawan terganggu, akan berdampak kepada pelayanan terhadap masyarakat yang tidak optimal. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2009:56), menyatakan bahwa “Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan kepuasan. Sedangkan kemampuan itu sendiri dibagi atas 2, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik

Dengan demikian, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik karyawan senantiasa diperlukan untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh pimpinan, maka akan berdampak kepada kinerja karyawan. Sutrisno (2011:151), menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas”.

Berikut adalah tabel rekapitulasi hasil kerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011, yaitu:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Kerja Karyawan Disnakertrans
Provinsi Jawa Barat
Tahun 2011

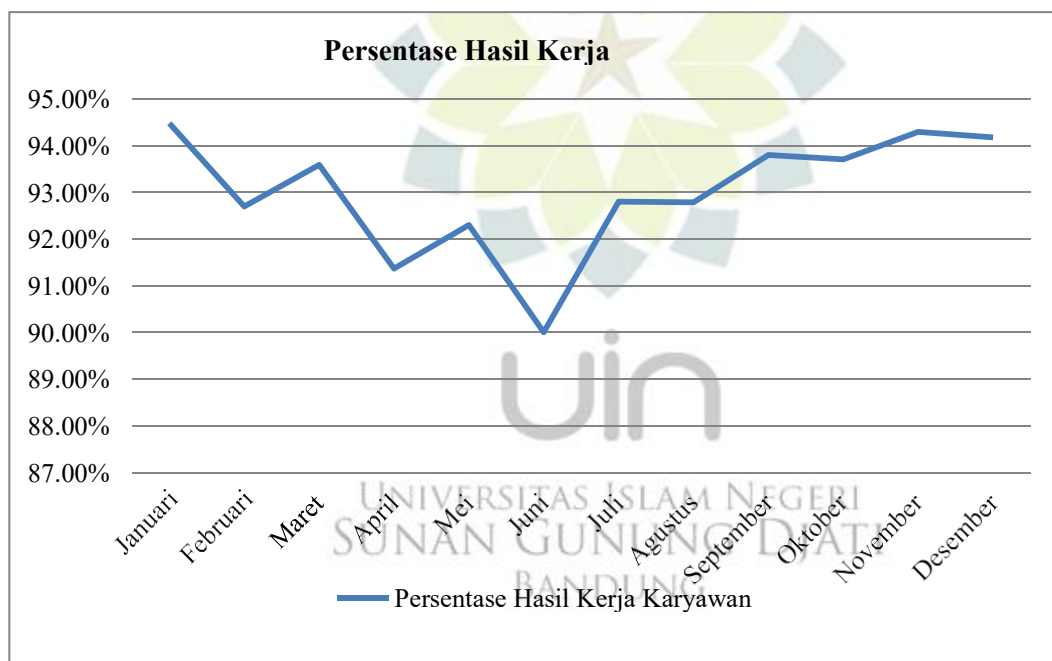
Bulan	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Persentase Keberhasilan
Januari	298	300	283,44	94,48%
Februari	300	300	278,095	92,70%
Maret	296	300	280,7603	93,59%
April	296	300	274,0979	91,37%
Mei	295	300	276,8845	92,30%
Juni	289	300	270,0051	90%
Juli	285	300	278,4075	92,80%
Agustus	282	300	278,3616	92,79%
September	279	300	281,4106	93,80%
Oktober	278	300	281,1566	93,71%
November	278	300	282,9113	94,30%
Desember	278	300	282,54	94,18%

Sumber: Data diolah dari Bagian Kepegawaian Disnakertrans Provinsi Jawa Barat Tahun 2012

Berdasarkan tabel 1.2, hasil kerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011 yang paling tinggi adalah pada bulan Januari 2011, yaitu pada persentase sebesar 94,48%. Sedangkan penurunan hasil kerja karyawan yang paling tinggi adalah pada bulan Juni 2011, yaitu pada persentase sebesar 90%.

Berikut adalah grafik yang menggambarkan rekapitulasi hasil kerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011

Gambar 1.2
Rekapitulasi Hasil Kerja Karyawan
Disnakertrans Provinsi Jawa Barat
Tahun 2011



Sumber: Data diolah dari Bagian Kepegawaian Disnakertrans Provinsi Jawa Barat Tahun 2012

Melalui pemaparan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian sebagai bahan skripsi dengan mengambil judul “PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN KEMAMPUAN FISIK PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DISNAKERTRANS PROVINSI JAWA BARAT”

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

- a. Kinerja Disnakertrans Provinsi Jawa Barat kurang optimal, hal tersebut terlihat dari terjadinya fluktuasi hasil kerja karyawan
- b. Kemampuan intelektual yang dimiliki pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Barat tidak semuanya sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan sehingga kinerja yang ditampilkan karyawan pun berbeda beda pula
- c. Kemampuan fisik yang dimiliki karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat berbeda beda, terlihat dari tingkat stamina karyawan menjalankan rutinitas kerja setiap hari kerja sehingga kinerja yang ditampilkan karyawan pun berbeda beda pula
- d. Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Barat berpengaruh terhadap optimal tidaknya kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat

1.3 RUMUSAN MASALAH

- 1.3.1 Bagaimana pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan secara parsial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?
- 1.3.2 Bagaimana pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?
- 1.3.3 Bagaimana pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?

1.4 TUJUAN PENELITIAN

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh kemampuan fisik pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
- 1.4.3 Untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik pegawai terhadap kinerja karyawan secara simultan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

1.5 KEGUNAAN PENELITIAN

1.5.1 Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, dapat memperoleh gelar Strata 1 di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- b. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan kontribusi dalam praktek pengelolaan SDM yang bertujuan pada peningkatan kinerja karyawan.
- c. Bagi masyarakat umum, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan untuk pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja yang menghadapi permasalahan tentang kinerja karyawan.

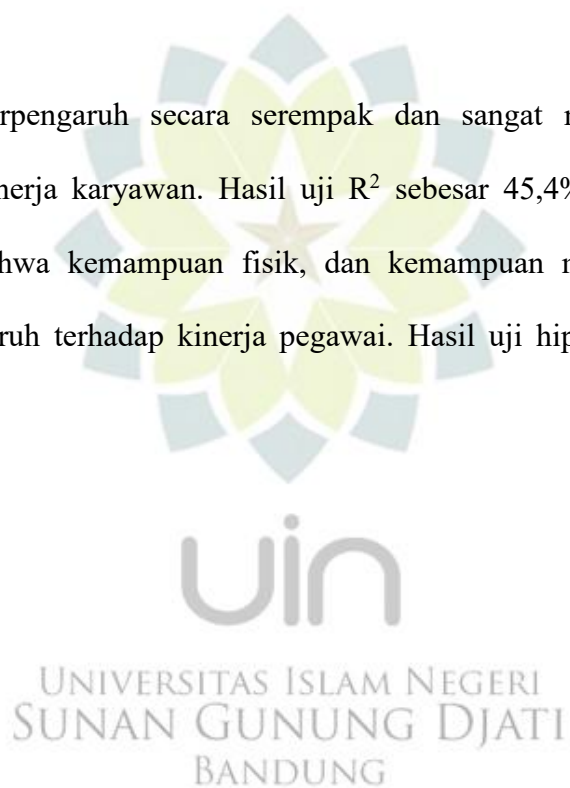
1.5.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam pengembangan ilmu manajemen serta sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

1.6 HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Berdasarkan hasil penelitian oleh Joko Widodo pada tahun 2011 mengenai Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan Di SMK Bisnis dan Manajemen. Penelitiannya menyatakan bahwa melalui hasil analisa deskriptif, kemampuan intelektual

kemampuan mental berpengaruh secara serempak dan sangat nyata (highly significant) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji R^2 sebesar 45,4%. Hasil uji t diperoleh gambaran bahwa kemampuan fisik, dan kemampuan mental secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis kedua



menggunakan uji beda Mann-Whitney pada kinerja $\alpha = 5\%$ diperoleh bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh kemampuan fisik, dan kemampuan mental antara Pegawai Bidang Operasional (Bidang Askes Sosial dan Bidang KP-JKPBI) dan Pegawai Bidang Penunjang (Bidang SDM Dan Umum, Bidang Keuangan dan Akuntansi, serta Bidang Informasi dan Perencanaan) di PT. Askes (Persero) Regional.

1.7 KERANGKA PEMIKIRAN

Organisasi merupakan kumpulan orang yang memiliki kompetensi berbeda-beda, organisasi berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Ada atau tidaknya suatu manfaat yang diberikan SDM untuk organisasi, dapat terlihat dari kinerja yang ditampilkan selama kurun waktu yang telah ditentukan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011:151), menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas”.

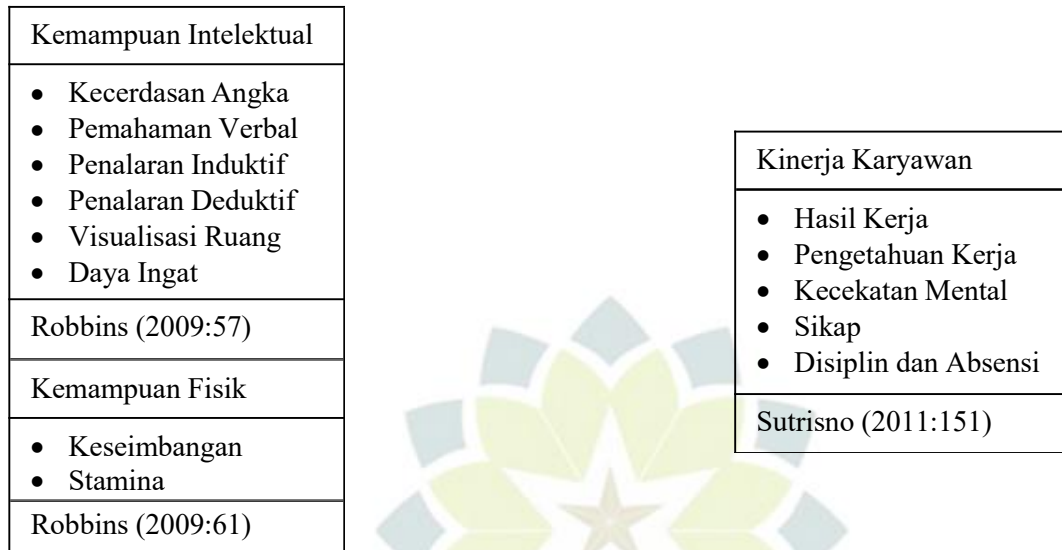
Berdasarkan fenomena yang telah terlihat, beberapa ukuran kinerja yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian adalah berupa hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental, sikap, disiplin dan absensi. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya dapat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik karyawan. Robbins (2009:56), menyatakan bahwa “Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan kepuasan. Kemampuan sendiri dibagi atas dua, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”.

Robbins (2009:57), menyatakan bahwa “Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berfikir, menalar, dan memecahkan masalah”. Dimensi kemampuan intelektual itu sendiri, diantaranya yaitu kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat. Berdasarkan fenomena yang telah terlihat, beberapa dimensi yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian adalah berupa kecerdasan angka, pemahaman verbal, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat.

Selain kemampuan intelektual, kemampuan fisik pun dalam hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Suwanto (2010:44), menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah variabel individu yaitu kemampuan fisik dan mental, latar belakang, demografi. Variabel psikologi yaitu persepsi, sikap, belajar, motivasi. Variabel organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan”. Robbins (2009:61), menyatakan bahwa “Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa”. Dimensi kemampuan fisik itu sendiri, diantaranya yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan eksplosif, fleksibilitas luas, fleksibilitas dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

Berdasarkan fenomena yang telah terlihat, beberapa dimensi yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian adalah berupa keseimbangan dan stamina.

Gambar Bagan 1.7
 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik
 Terhadap Kinerja Karyawan



- b. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan fisik pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

H_a : Terdapat pengaruh antara kemampuan fisik pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antar

