

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Karenapengelolaan SDM sendiri adalah untuk mendapatkan karyawan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbuktisangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja

pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. (Anung Pramudyo,2010).

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Keterampilan pegawai merupakan salah satu factor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Pegawai yang mempunyai keterampilan yang baik maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Keterampilan (*skill*) dapat digunakan oleh parapekerja untuk melakukan satu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal. Karyoto (2016:21). Keterampilan atau keahlian(*skill*) adalah merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat

teknis atau non-teknis.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi suasana lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya ,melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang harmonis tidak dapat diciptakan oleh salah satu atau sebagian pegawai namun keharmonisan dalam hubungan kerja diperlukan kekompakan semua baik pada level pimpinan maupun level staf sehingga akan meningkatkan motivasi kerja masing-masing pegawai. Selain itu juga dibutuhkan motivasi kerja yang merupakan factor menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan .lingkungan kerja masih memerlukan berbagai kebutuhan secara fisik maupun psikis.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Kupang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 13 Tahun 2016 Tanggal 7 Oktober 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Kupang, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang kepegawaian,

pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu dibutuhkan sebuah konsep pengembangan ketrampilan kerja pegawai dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih berkualitas untuk saat yang akan datang. Untuk sekarang ini BKPPD kota kupang mempunyai pegawai sebanyak 67 orang..

Tabel 1.1
Persentase Keterampilan Kerja Pegawai BKPPD Kota Kupang
per Bulan Juli – September 2022

No	Jenis Keterampilan Kerja	Nilai (%)		
		Juli	Agustus	September
1	Keterampilan administrasi	80%	83%	80%
2	Ketrampilan Pengoperasian Komputer	60%	60%	59%
3	Kemampuan berkoordinasi antar pegawai	65%	65%	63%
4	Kemampuan menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan	78%	75%	65%

Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan performa keterampilan kerja pegawai diBadan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. Bisa di lihat pada tabel di atas bahwa performa setiap jenis keterampilan kerja pegawai pada instansi tersebut mengalami penurunan dari bulan Juli sampai September 2022. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan ketidaksesuaiannya beberapa kriteria keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tanggung jawabnya dari Standar Operasional prosedur kantor . Sehingga kinerja pegawai pada bulan Agustus dan September2022

mengalami penurunan. Ada fenomena menarik yang masih terjadi yaitu kendala kurangnya tenaga ahli di bidang IT (Teknologi Informasi) sehingga banyak pekerjaan yang susah terselesaikan tepat pada waktunya bahkan tidak jarang harus meminta bantuan dari pihak luar. Hal itu juga terjadi di kantor BKPPD Kota Kupang, bisa dilihat pada tabel 1.1 bahwa persentase keterampilan pengoperasian komputer yang dimiliki pegawai tidak cukup bagus. Dari permasalahan di atas hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang .

Penelitian yang dilakukan oleh Jantje L. Sepang dkk. (2016) dengan judul Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh Keterampilan Kerja Dan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Marcelino Putu Mahendra .(2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan putry citra catering) hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Keterampilan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah pengaruh ketrampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

1. Apakah ketrampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ketrampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari :

1. Kemanfaatan Akademik

Penelitian ini sebagai pelengkap referensi yang ada di Universitas Kristen Artha Wacana dan dapat dijadikan bahan untuk mahasiswa

yang ingin melakukan pengkajian untuk meneliti lanjutan dalam bidang yang sama.

2. Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang berkaitan dengan ketrampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai.