

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Menurut Griffin (2013: 414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2005:1) manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja tersebut.

Menurut Suryanto dan Daryanto (2022:99) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kaswan (2012 :187) kinerja pegawai adalah nilai total yang diharapkan dari hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk organisasi di dalam melaksanakan tugas-tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati organisasi .

Menurut Rivai (2014:309) kinerja pegawai merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Menurut Moeherino (2014:5) kompetensi pegawai ialah suatu ciri yang memiliki kaitan pada kualitas dan hasil kerja seseorang dalam menunaikan fungsi serta tugas dan tanggung jawabnya, dan kompetensi yang dimaksud terletak dalam diri individu dan selamanya akan ada pada kepribadian mereka sehingga hal tersebut dapat memprediksi tingkah laku dan kinerja mereka dalam menunaikan pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi pegawai adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Nuraini (2018:43) Lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, pengaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sasaran strategis yang hendak dicapai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Tabel. 1.1
Realisasi Kinerja dan Anggaran Kegiatan Biro Organisasi
Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022

Kegiatan	Indikator Kinerja	Indikator		Persen (%)	Anggaran		Persen (%)	
		Target	Realisasi		Target (Rp.)	Realisasi (Rp.)		
Bagian I : Kelembagaan dan Analisis Jabatan								
Kegiatan Penataan Provinsi	Fasilitas Kelembagaan	Jumlah Layanan Penataan Kelembagaan Provinsi	39 Perangkat Daerah	39 Perangkat Daerah	100	126.016.933	116.754.332	92,64
Kegiatan Penataan Kab/Kota	Fasilitas Kelembagaan	Jumlah Layanan Penataan Kelembagaan Kab/Kota	22 Kabupaten/Kota	22 Kabupaten/Kota	100	219.986.446	208.403.978	94,73
Kegiatan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	Penataan	Jumlah Layanan Penataan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	39 Perangkat Daerah	39 Perangkat Daerah	100	221.999.000	210.945.640	95,02
Bagian II : Tatalaksana								
Kegiatan Tatalaksana Pemerintahan Sesuai Regulasi	Fasilitasi	Jumlah Fasilitas Tatalaksana Pemerintahan Sesuai Regulasi	39 Perangkat Daerah	37 Perangkat Daerah	94,87	139.049.200	125.218.415	90,05
Kegiatan Tindak Lanjut Pengaduan	Tindak Lanjut	Jumlah Tindak Lanjut Pengaduan	30 Pengaduan	21 pengaduan yang ditindaklanjuti	70,00	348.140.100	294.971.953	84,72
Kegiatan Administrasi Pelayanan Perkantoran	Administrasi	Jumlah Layanan Administrasi Pelayanan Perkantoran	12 Bulan	12 Bulan	100	595.093.050	590.393.272	99,21
Bagian II : Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja								
Kegiatan Pelaksanaan Birokrasi	Evaluasi Reformasi	Jumlah Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	39 Perangkat Daerah	39 Perangkat Daerah	100	173.309.700	171.315.000	98,84

Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	Jumlah Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	39 Perangkat Daerah	39 Perangkat Daerah	100	175.641.900	171.744.300	97,78
--	--	---------------------	---------------------	-----	-------------	-------------	-------

Sumber data : Biro Organisasi, Tata usaha Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2022 realisasi kinerja dan anggaran pada kegiatan-kegiatan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur hampir semuanya mencapai target hanya terdapat 2 (dua) kegiatan yang tidak mencapai target yaitu Kegiatan Fasilitas Tatalaksana Pemerintahan Sesuai Regulasi dengan indikator Jumlah Fasilitas Tatalaksana Pemerintahan Sesuai Regulasi sebesar 94,87 % dan Kegiatan Tindak Lanjut Pengaduan dengan indikator Jumlah Tindak Lanjut Pengaduan sebesar 70%. Sedangkan realisasi anggaran kegiatan tidak mencapai karena merupakan sisa belanja. Agar kinerja organisasi yang merupakan akumulasi dari kinerja karyawan dapat terealisasi sesuai dengan target maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten baik dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan tersebut serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta memadai.

Berdasarkan hasil uji kompetensi bagi pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang dilakukan oleh *assessment center* Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur masih terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil Biro Organisasi yang memiliki kompetensi cukup. Disamping itu sering terjadinya penundaan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai karena ada beberapa pegawai yang tidak mampu dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan. Hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang akan dicapai oleh pegawai tersebut bahkan berpengaruh terhadap capaian kinerja bagian dan kinerja Biro Organisasi secara keseluruhan.

Disamping kompetensi, lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu diciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja antara lain kerapian ruangan kerja. Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha para pegawai merasa ruangan kerja mereka kurang nyaman dikarenakan banyaknya berkas-berkas yang bertumpuk. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari pihak pimpinan dari biro organisasi, agar dapat melakukan pemantauan dan teguran kepada pihak pegawai yang didapati tidak mau membereskan berkas kerja mereka. Selanjutnya ruang kerja yang kurang luas dan tidak dipisahkan atau tidak di sekat sehingga tidak memberi kenyamanan. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kualitas kerja dikarenakan akan muncul peluang terjadinya konflik antara pegawai didalam bekerja, suhu ruangan juga belum dapat menunjang kenyamanan kerja dan juga terdapat ketidaksamarataan pemberian fasilitas pendingin ruangan, dimana hal tersebut tentunya akan terjadi kendala atas ketidaknyamanan kerja pegawai,

untuk itu pihak pimpinan dari Biro Organisasi diharapkan untuk dapat melengkapi fasilitas kerja pada seluruh lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmisyari (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo” menerangkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), secara silmultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,808 atau 80,8%. Sedangkan kompetensi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,507, dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,322 atau 32,2%.

J Fuji Inzani (2023) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat.” Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), secara silmultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,006. Sedangkan kompetensi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 11.849, dan

lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,298 atau 29,8 %.

Berdasarkan teori, fenomena dan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan dicapai. Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.”**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.3. PERSOALAN PENELITIAN

Persoalan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur ?

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Pada Biro Organisasi di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur .
- 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Biro OrganisasiSekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.4.2. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Akademis
penelitian mendukung pernyataan dari teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja.
- 2) Manfaat Praktis
Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dan bahan evaluasi dalam mengambil keputusan-keputusan strategis kinerja dan bagi penelitian selanjutnya.