

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai faktor yang terpenting dalam setiap instansi pemerintahan maupun swasta untuk mencapai tujuan karena keberhasilan suatu instansi pemerintahan dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pelaksana pekerjaan. Instansi pemerintahan adalah suatu wadah atau tempat dua orang atau lebih yang mempunyai hubungan kerjasama dalam mewujudkan tujuan bersama, dalam instansi pemerintahan setiap orang mempunyai keterkaitan yang terus menerus akan tetapi bukan keanggotaan seumur hidup. Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diambil serta mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional.

Dalam penerapannya disuatu kantor instansi pemerintahan adanya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung bagi seseorang maupun sekelompok orang untuk menjalankan aktivitas. Adanya Lingkungan kerja yang kurang sehat akan membuat pegawai memiliki performa kerja yang menurun dan membuat waktu dalam pencapaian tugas tersebut tidak sesuai dengan target yang diberikan. Sehingga lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat sistem kerja yang tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap pegawai dan instansi dalam pencapaian kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang berpengaruh terhadap kenaikan

tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2015: 50-51). Bagi lingkungan kerja fisik terdapat penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari bagaimana kondisi hubungan kerja yang terjalin antara pegawai dengan atasan juga hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila sumber daya manusianya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Selain lingkungan kerja, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga perlu diperhatikan dalam kegiatan pelaksanaan pekerjaannya. Sebagai seorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya harus memiliki kompetensi yang tepat sehingga mampu mewujudkan kinerja dalam jangka panjang. Kompetensi yang mereka miliki berperan terhadap perilaku individu pegawai sehingga dapat menyesuaikan suatu pekerjaan yang baik, sehingga dapat menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kemampuan kerja, pengetahuan, keterampilan dan kepatuhan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sutrisno (2015: 115) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi itu sendiri dapat mempengaruhi pegawai sebagai sumber daya yang berkualitas sehingga tujuan dan sasaran yang telah disusun akan tercapai sesuai yang direncanakan. Dapat dikatakan bahwa kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan sebagai bentuk *profesionalisme* kerja dibidang tertentu menjadi hal penting yang menopang terjadinya kinerja pegawai.

Seperti halnya dalam dunia perkantoran yakni instansi pemerintahan pemerintahan ditingkat Kabupaten atau Kota yang bergerak dalam bidang pelayanan. Fenomena kinerja pegawai yang terjadi pada pegawai dinas dapat diukur dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai sebuah target kerja. Salah satu contohnya dalam mencapai target untuk memperoleh kepuasan masyarakat mengenai pemberian pelayanan yang baik sehingga keluhan yang dialami dapat teratasi. Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Dengan kata lain, faktor kemampuan kompetensi dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja instansi pemerintahan sebagai faktor eksternal.

Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat khususnya yang berada di wilayah Kabupaten Bangkalan. Memiliki kontribusi cukup penting bagi elemen masyarakat Bangkalan dalam hal pelayanan, tentunya dalam mewujudkan kontribusi tersebut memerlukan pegawai yang kompeten dan memiliki kinerja baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan juga dituntut untuk dapat menangani masalah dan kendala masyarakat dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan tersebut.

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan

Program	2018			2019			2020		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Penanganan PMKS	79.084 jiwa	1.172 jiwa	1,48%	567.284 jiwa	333 jiwa	0,05%	567.205 jiwa	2.818 jiwa	0,49%

Sumber : LAKIP Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan 2020

Dalam pelaksanaan target kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan dapat dilihat dalam tabel bahwa adanya target dan realisasi pencapaian kinerja mengalami perbedaan yang cukup jauh. Pelaporan jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) oleh Satpol PP dan Kepolisian wilayah Bangkalan mengalami kenaikan, sedangkan realisasi kinerja yang dilakukan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan mengalami penurunan. Adanya penurunan kinerja tersebut menandakan bahwa terdapat lingkungan kerja yang tidak sehat dengan kompetensi yang dimiliki pegawai dikatakan kurang kompeten. Tidak adanya pelatihan kompetensi sebagai bentuk peningkatan kinerja mereka, padahal sebagai seorang pegawai juga perlu adanya pelatihan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan diri dalam pekerjaan. Selain itu juga penurunan realisasi kinerja pegawai diakibatkan oleh program kerja yang dijalankan ditahun sebelumnya tidak terlaksana ditahun berikutnya.

Tabel 1.2 Pencapaian Program Kerja Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan

No.	Program	Realisasi Kinerja (Jiwa)		
		2018	2019	2020
1.	Penanganan PMKS	1	0	1.390
2.	Pemberdayaan Fakir Miskin	750	12	930
3.	Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial	3	40	-
4.	Pembinaan Anak Terlantar	0	-	254
5.	Pembinaan penyandang cacat	0	-	-
6.	Pembinaan penyandang penyakit sosial (narapidana, narkoba, dll)	1	-	-
7.	Perlindungan jaminan sosial	4	54	100
8.	Pelayanan PSKS	8	-	1
9.	Pemberdayaan keinstansi pemerintahanan kesejahteraan sosial	3	27	-

No.	Program	Realisasi Kinerja (Jiwa)		
		2018	2019	2020
10.	Keinstansi pemerintahanan kesejahteraan sosial	2	-	-
11.	Pengoptimalan kinerja OPD	100	-	-
12.	Sarana dan prasarana aparatur	100	-	-
13.	Pengembangan laporan keuangan	100	-	-
14.	Optimalisasi kinerja satuan unit kerja	100	-	-
15.	Pelayanan kesekretariatan	-	200	100
16.	Pelayanan tuna sosial	-	-	18
17.	Pelayanan penyandang disabilitas	-	-	25

Sumber : LAKIP Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan 2020

Kondisi yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang belum melakukan pekerjaan dengan kinerja yang maksimal. Penilaian dalam kinerja ditunjukkan dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2021: 172). Jika dikaitkan dengan penilaian kinerja melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan bahwa kualitas yang dijalankan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan program kerja yang ada masih belum terlaksana dengan optimal. Masih banyak pelaksanaan tugas atau program kerja yang dipertanggung jawabkan berdasarkan jabatannya tidak dilaksanakan. Seperti yang tertera pada tabel bahwa program pemberdayaan sosial dalam kurun waktu 3 tahun hanya terlaksana satu (1) capaian. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas atau *output* yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang dilaporkan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai atau pegawai dalam pencapaian kesuksesan. Terdapat lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas yang kurang mumpuni, beberapa peralatan yang belum lengkap, dan lokasi. Jika dilihat dari pendapat Sedarmayanti (2013: 19-21) dalam (Lestary dan Harmon, 2017: 97-98) terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja diantaranya penerangan, suhu udara, suara bising, kebersihan, keamanan,

kondisi bangunan, hubungan pegawai dengan atasan dan rekan kerja. Maka kondisi lingkungan kerja yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan belum menunjukkan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan dapat membuat kinerja pegawai terlaksana dengan baik. Kondisi lingkungan kerja belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas. Pencahayaan ruang kerja yang belum merata akan menjadi penyebab dalam kualitas dan efisiensi kinerja yang baik diakibatkan kelelahan mata dari kurangnya pencahayaan tersebut. Kemudian *temperature* atau suhu udara di beberapa bagian tidak sama dengan ruangan lainnya dikarenakan kurangnya jumlah pengatur suhu dalam ruangan. *Temperature* tersebut harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh terhadap pegawai yang sedang melakukan pekerjaan. Terdapat pula beberapa ventilasi yang tertutup sehingga sirkulasi udara tidak dapat masuk dengan baik dalam ruangan. Suara bising kendaraan dikarenakan lokasi yang berada di pinggir jalan menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja sehingga mempercepat proses kelelahan dan gangguan anggota tubuh seperti telinga dan otot lainnya.

Keamanan yang belum terjaga dengan ketat membuat pegawai merasakan resah akan kehilangan kendaraan pribadi milik mereka. Sehingga membuat pekerjaan yang diberikan tidak terlaksana dengan baik. Keadaan resah tersebut akan membuat tidak fokus dan konsentrasi pada tanggung jawab atas pekerjaan pegawai. Sehingga target kerja dari kinerja masing-masing pegawai

tidak tercapai secara maksimal. Dalam ruangan terdapat beberapa area yang tidak difasilitasi tempat sampah sehingga terdapat beberapa area yang cukup kotor. Dengan kondisi bangunan yang cukup sempit dapat membuat pergerakan pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak maksimal. Ruang gerak mempengaruhi lancar tidaknya pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Dalam lingkungan non-fisik terdapat hubungan antara atasan dengan bawahan yang terdapat jarak diantara keduanya, sehingga dalam pelaksanaannya ketika membutuhkan beberapa berkas atau dokumen penting yang berkaitan dengan atasan terasa canggung. Namun meskipun demikian masih dapat didukung oleh hubungan antar rekan kerja yang tetap melakukan komunikasi dan kerjasama dengan baik meskipun tidak sempurna.

Tabel 1.3 Kondisi Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Kabupaten Bangkalan

No.	Indikator	Kondisi
1.	Penerangan atau cahaya	Terdapat 9 ruangan dari 13 ruangan yang tidak mendapatkan penerangan dengan baik
2.	<i>Temperature</i> udara	Lokasi tempat kerja termasuk dalam golongan <i>temperature</i> udara panas karena berdekatan dengan sawah serta polusi kendaraan jalan raya dan kurangnya pendinginan ruangan, sehingga suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal
3.	Kebisingan	Terdengar bising akibat lalu lalang kendaraan sehingga mengganggu fokus kerja
4.	Kebersihan	Keterbatasan ketersediaan tempat sampah yang layak
5.	Keamanan Kerja	Tidak adanya <i>security</i> yang menjaga kendaraan pribadi pegawai sehingga mereka merasa resah dan takut kehilangan saat melakukan pekerjaan yang mengakibatkan tidak fokus dalam bekerja dan belum tersedianya parkir khusus karyawan sehingga masih menyatu dengan pengunjung/tamu dinas
7.	Kondisi bangunan tempat kerja	- Tumpukan berkas di meja kerja - Meja tempat bekerja terlalu berdempetan - Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu

No.	Indikator	Kondisi
9.	Hubungan kerja	- Hubungan antara atasan dengan bawahan terdapat jarak - Hubungan antara rekan kerja masih terdapat kecemburuan pembagian tugas

Sumber : Diadopsi oleh peneliti (Sedarmayanti, 2013)

Selain itu adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga belum tentu sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai sebagai acuan dalam pemberian pelayanan yang baik bagi masyarakat dan tanggung jawab mereka untuk bekerja dibidang pelayanan sosial masyarakat. Padahal kinerja yang mengacu pada kompetensi pegawai merupakan faktor yang cukup penting untuk menunjang bagaimana produktivitas kerja sehingga akan menghasilkan kinerja para pegawai. Kompetensi pegawai masih merupakan faktor penting yang mendorong kualitas dan efisiensi pada instansi pemerintahan. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatannya masing-masing akan selalu termotivasi untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal dalam instansi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dalam menilai kompetensi pegawai bisa dilihat bagaimana kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal tersebut dapat diketahui dari tingkat pendidikan dan pelatihan kompetensi yang diikuti guna menunjang baiknya kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan dapat dilihat bagaimana kompetensi pegawai yang kurang mumpuni menyebabkan pelayanan yang kurang ramah, kurangnya konsentrasi saat bekerja dan tidak tercapainya program kerja yang telah direncanakan oleh instansi sebelumnya sehingga sering terjadi kesalahan dan kurangnya minat terhadap semangat bekerja.

Pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan masih memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Sebagai contoh untuk sub bagian perencanaan keuangan, kompetensi yang dipersyaratkan memiliki pendidikan S-1 manajemen/akuntansi, akan tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional umum yang pelaksanaannya dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Kompetensi pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi diantaranya:

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialis pendidikan pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan *structural* atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan
3. Kompetensi *social cultural* yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Tingkat pendidikan rata-rata tidak sesuai dengan persyaratan Dinas dibidang pelayanan sosial yaitu sosiologi atau sosial lainnya. Ketika dikaitkan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam hal pelayanan dapat mengakibatkan pelayanan yang tidak maksimal. Permasalahan lainnya yaitu tidak pernah diadakan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Seharusnya ketika tingkat pendidikan yang akan menghasilkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bidangnya perlu dilakukan pelatihan guna memberikan bekal terhadap pekerjaannya. Para pegawai merasa kompetensi yang dimiliki selain kemampuan yang mereka punya dari pengalaman dan bangku pendidikan, kurang cukup akibat tidak adanya pelatihan kerja yang dijalankan disana. Pegawai merasa pelatihan kompetensi itu cukup penting untuk dilakukan guna meningkatkan kompetensi dan sesuai dengan program kerja yang disasarkan, tapi pada nyatanya tidak pernah dilakukan. Sehingga para pegawai merasa belum cukup mampu memberikan pelayanan sesuai standar kompetensi.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan hanya berbasis pada pelayanan sosial dengan dasar kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Seperti dilakukannya pelayanan terhadap anak jalanan, pengamen di lampu merah dan masyarakat yang mencari nafkah di pinggir jalan. Kemampuan dan pengetahuan mengenai pelayanan tersebut direalisasikan melalui program kerja yang akan dijalankan oleh pegawai. Terkait demikian akhirnya Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan dalam menerapkan peningkatan kinerja pegawainya tidak melalui pelatihan dan pengembangan seperti yang diadakannya seminar dan pelatihan berbasis kompetensi. Namun

kompetensi alamiah yang dimiliki masing-masing pegawai direalisasikan apa adanya.

Dengan uraian latar belakang atas menunjukkan betapa pentingnya kondisi lingkungan kerja dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam mempengaruhi hasil kerja sehingga akan berdampak pada baik buruknya kinerja para pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompetensi secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.
4. Untuk mengetahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang harus dicapai yaitu :

1. Bagi instansi diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan, evaluasi dan pertimbangan terkait bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pada kinerja pegawai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.
2. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendaharaan perpustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam penyusunan penelitian.
3. Bagi peneliti memberikan manfaat untuk memperoleh informasi, wawasan dan pengetahuan akan pentingnya pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pada kinerja pegawai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis, sebagai pembandingan hasil riset penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.