

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki kunci pokok dalam instansi pemerintahan. Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang Maha Esa, juga sangat penting dan merupakan peranan yang dominan, karena unsur-unsur lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila memiliki sumber daya yang mumpuni dan didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan penunjangnya Siagian (2011: 42). Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Seorang pimpinan pun juga harus memikirkan tingkat kinerja pegawai.

Menurut Peoni (2014) dalam penelitian yang dilakukannya, kinerja akan terpengaruh oleh beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada kinerja diantaranya seperti lingkungan dan karakteristik individu. Disisi lain lingkungan kerja akan mendukung tingkat kerja para pegawai. Lingkungan dianggap penting, karenanya seorang pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan apa yang mengarah pada pencapaian tujuan dan harus mampu mengubahnya bila perlu dilakukan guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan .

Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai tentu akan meminimalisir atau menekan kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskan bagi instansi pemerintah. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat pegawai baik yang berada di kantor akan semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani penumpang dan masyarakat disekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis pegawai.

Berikut ini tabel gambaran kondisi lingkungan kerja fisik di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan:

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan

Dimensi	Indikator	Keterangan
Lingkungan kerja Fisik	a. Penerangan	Penerangan di UPT P3 LLAJ Bangkalan sudah cukup terang karena disekitar kantor tersebut berada di pinggir jalan raya, ketika malam hari juga sangat terang karena terdapat banyak lampu yang menerangi ruangan di tempat tersebut.
	b. Suhu udara	Suhu udara di UPT P3 LLAJ Bangkalan masih normal, karena para pegawai masih bisa menyesuaikan diri dengan perubahan iklim yang terjadi.
	c. Kebisingan di tempat kerja	Tidak ada pengaruh besar mengenai kebisingan yang terjadi di tempat kerja, meskipun ada sedikit masalah dikarenakan lokasi UPT P3 Bangkalan berada dipinggir jalan raya, biasanya suara knalpot yang mengganggu para pegawai untuk menjalankan tugasnya.
	d. Tata letak warna	Tata letak warna di UPT P3 LLAJ Bangkalan cukup cerah, dan membuat pegawai merasa senang dan semangat. Karena disisi lain sifat warna bisa merangsang perasaan manusia.
	e. Ruang gerak	Banyak dari pegawai memberikan keluhan atas ruang gerak di UPT P3 LLAJ Bangkalan, dikarenakan di dalam ruangan sangat terasa sempit, sehingga mengganggu para pegawai ketika menjalankan tugasnya.
	f. Fasilitas pelayanan Pegawai	Fasilitas yang ada seperti alat-alat di UPT P3 LLAJ Bangkalan cukup lengkap, namun ada satu ruangan yang membuat pegawai tidak merasa nyaman ketika berada di dalam ruangan admin, dikarenakan pada saat hujan atap diruangan tersebut bocor.

Sumber: data diolah, 2021

Kondisi Lingkungan Kerja di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan mayoritas pegawai banyak yang merasa nyaman ketika berada di dalam ruangan kerjanya, tetapi ada juga beberapa pegawai merasa tidak

nyaman ketika berada di dalam ruangan seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwasanya ruang gerak terbatas dikarenakan ruangan yang sangat sempit, dan ketika musim hujan ada ruangan yang bocor, akibatnya dapat menghambat para pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam organisasi setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, ketrampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya organisasi, yang bukan saja berdampak pada hasil yang dicapai oleh organisasi tersebut, tetapi juga bagi masyarakat lain.

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu Menurut Robbins (2015 :46) mengatakan bahwa Karakteristik Individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja dalam organisasi. Sedangkan menurut Sopia (2010 :13) mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu.

Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing mempunyai potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dipenuhi selaras dengan tujuan organisasi. Variabel individual mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, prestasi, sikap, ciri (atribusi), kapasitas belajar, umur, ras, jenis kelamin, dan pengalaman.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang dilakukan oleh organisasi, maka diharapkan adanya umpan balik yang diberikan perusahaan,

yaitu kinerja yang baik. Kinerja yang baik ini dapat membangun organisasi sehingga organisasi dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan yang direncanakan. Apabila organisasi dapat selalu tercapai, maka hal ini akan berdampak baik pula terhadap citra perusahaan di mata masyarakat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dipaparkan di atas maka, disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja pada suatu perusahaan baik dan terjamin, maka pegawai akan lebih nyaman bekerja dan bergairah sehingga menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Jika karakteristik yang tertanam baik seperti etika dan cara berkomunikasi dengan baik dengan pegawai lain maka akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan menimbulkan suatu kekompakan dan semangat kerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan mambaik.

Saat ini UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan berusaha mensejahterakan masyarakat umum akan perlunya sarana transportasi dalam kehidupannya. UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan merupakan Dinas Provinsi Jawa timur tepatnya di Bangkalan, yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang perhubungan dan tugas pembantuan.

UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) merupakan kantor induk yang membawahi 3 terminal. Terminal tersebut terletak di Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang, dan Kabupaten Pamekasaan dibawah naungan Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Pegawai yang ada di Kabupaten Bangkalan berjumlah 31 pegawai, di Kabupaten Sampang berjumlah 15 pegawai, dan di Kabupaten Pamekasaan sebanyak 10 pegawai.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai UPT Pengelolaan Prasarana Pergubungan (P3) LLAJ Bangkalan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Latar Belakang Pendidikan

No.	Kabupaten/ Kota	Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir			Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	Diploma	Sarjana	SMA	
1	Bangkalan	21	10	6	10	15	31
2	Sampang	14	1	3	3	9	15
3	Pamekasan	9	1	2	2	6	10
Total (dalam %)		44	12	11	15	30	56

Sumber: data diolah, 2021

Dari tabel 1.2 dijelaskan bahwa total jumlah keseluruhan pegawai diatas hampir seluruh pegawai berjenis kelamin laki laki sebanyak 44 pegawai yang tersebar di 3 wilayah memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 15 pegawai, akan tetapi itu semua belum tentu cukup dalam hal meningkatkan produktivitas kinerja. Memiliki kompetensi yang baik serta nilai-nilai pengetahuan akan pengalaman kerja nya

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan beberapa indikasi terkait lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan kompetensi. Pertama terkait dengan lingkungan kerja fisik yang meliputi tidak ada kotoran, sampah maupun debu yang mengganggu disekitar tempat kerja pegawai, pencahayaan atau cahaya lampu penerangan maupun cahaya matahari dapat masuk secara langsung sehigga udara yang didalam dapat bertukar dengan bebas dengan udara yang diluar, tetapi ada banyak suara kendaraan juga yang mengganggu pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dikarenakan kantor tersebut berada dipinggir jalan raya.

Lingkungan kerja fisik di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) Bangkalan yang nyaman, dan tentram akan membuat pegawai tenang dalam bekerja serta pegawai fokus dan tidak terganggu, karena semakin nyaman pegawai dalam bekerja maka pegawai akan malas dan tidak betah bekerja yang akan berakibat pada kinerja pegawai tersebut. Akan tetapi juga terdapat ruangan yang sempit yang mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Jadi pegawai UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) Bangkalan merasa tidak nyaman ketika berada diruangan dan didalam kantor tersebut.

Kedua mengenai karakteristik individu terdapat beberapa yang diperoleh pegawai UPT P3 LLAJ Bangkalan. Setiap pegawai mempunyai latar pendidikan yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing. Kemampuan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan belum optimal. Karyawan juga berasal dari berbagai kalangan mempunyai pendidikan, watak dan sifat yang berbeda.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan, kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari adanya aspek-aspek efektivitas kerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai masih rendah. Contohnya pada bagian tata pemerintahan dalam membuat laporan SKP dan evaluasi terkadang belum sesuai dengan format laporan yang telah disediakan sehingga harus diperbaiki sesuai dengan format yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas kerja pegawai masih rendah. Contohnya pada bagian kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan.

3. Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada pegawai masih belum efektif. Contohnya pengumpulan pada laporan SKP. Berdasarkan ketentuan yang seharusnya tiap akhir bulan melaporkan hasil realisasi kegiatan, pada kenyataannya dilaporkan pada pertengahan bulan selanjutnya. Hal ini juga menyebabkan terlambatnya juga laporan kinerja bulanan.

Berdasarkan aspek-aspek kinerja tersebut diduga disebabkan karena belum optimalnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan karena pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan kerja Fisik, Karakteristik Individu, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah yang tepat adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan
4. Apakah ada pengaruh positif dan simultan lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan
5. Variabel manakah yang berpengaruh dominan diantara lingkungan kerja, karakteristik Individu, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan
2. Untuk menganalisa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan
3. Untuk menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan
4. Untuk menganalisa adanya pengaruh positif dan simultan lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan

5. Untuk menganalisa variabel yang berpengaruh dominan diantara lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, berikut beberapa manfaat bagi peneliti maupun pihak-pihak terkait, yakni:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi instansi tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan (P3) LLAJ Bangkalan

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

4. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sebagai bekal untuk terjun didunia kerja dan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh waktu kuliah.

