BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah kewenangan Otonomi Pemerintah di Bidang Ketenagakerjaan di daerah dijelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaksana ketenagakerjaan merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertugas menegakan peraturan per-Undang-Undangan ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung khususnya merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan sebagaimana saat ini diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

Peraturan daerah nomor 05 tahun 2013 tentang perubahan kedua atas peraturan Daerah Kota Bandung nomor 13 tahun 2007 tentang pembentukan dan susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung. Peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam instansi pemerintahan Kota Bandung, untuk melatih para calon pekerja agar memiliki keterampilan dan keahlian khusus yang sesuai dengan standarisasi pada suatu perusahaan maupun instansi, dan memberikan informasi seputar ketenagakerjaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu lingkungan kerja dan kompetensi Pegawai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting bagi sebuah instansi maka dari itu instansi memerlukan sumber daya manusia yang baik dan unggul. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting, hal ini karena sumber daya manusia dapat dianggap sebagai ujung tombak dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Wulantika et al, 2020).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung selaku Aparatut Sipil Negara (ASN) harus memenuhi standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan dan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Standar Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Rentang Nilai	Kriteria
91-100	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
<50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rentang nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah untuk nilai 91-100 termasuk dalam nilai tertinggi dengan kategori sangat baik, nilai 76-90 berkategori baik, nilai 61-75 berkategori cukup, nilai 51-60 berkategori kurang, dan untuk nilai <50 merupakan nilai terendah dengan kategori sangat kurang.

Dalam hal ini dapat dilihat hasil pencapaian nilai kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berdasarkan Tabel rekapitulasi nilai kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung pada Tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung 2023

Indikator Penilaian		Capaian Nilai	Kriteria
a. SKP		73,20	Cukup
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	87,06	Baik
	2. Integritas	87,05	Baik
	3. Komitmen	72,35	Cukup
	4. Disiplin	73,85	Cukup
	5. Kerjasama	70,51	Cukup
	6. Kepemimpinan	80,03	Baik
	Jumlah	544,05	
	Nilai Prestasi Kerja	75,85	Cukup

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung pada tahun 2023 termasuk dalam kriteria cukup yaitu dengan capaian nilai sebesar 75,85. Indikator yang digunakan mencakup SKP dan perilaku kerja. Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kerjasama termasuk kriteria cukup. Hal ini dikarenakan beberapa pegawai yang memiliki hubungan antar rekan

kerja yang kurang baik yang dimana dapat menyebabkan pegawai menjadi malas bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerjamempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Budiarti 2020). Lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur, pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik bagi pegawai bisa dilihat dengan adanya hubungan harmonis yang dijalin oleh setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Kebalikannya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan pegawai yang bekerja mudah stres, kurang bersemangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu. (Dolonseda & Watung, 2020). Dimana pegawai yang ditempatkan di tempat kerja yang memiliki lingkungan yang nyaman dan aman maka pegawai akan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya sehingga pegawai mengeluarkan kemampuan terbaik dalam meningkatkan kinerja (Febrio, 2019).

Kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menurut Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila pegawai memiliki kompetensi yang

tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, bahkan ketika saya sedang lelah atau stress.	14	93%	1	7%
2	Saya bersedia meluangkan waktu ekstra untuk mengerjakan pekerjaan lebih.	4	27%	11	73%
3	Saya selalu berusaha untuk mencari cara baru dan lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	13	86%	2	14%
4	Saya selalu mencari cara untuk belajar dan mengembangkan keterampilan saya agar dapat bekerja sama dengan lebih baik dengan orang lain.	12	80%	3	20%
5	Saya dapat mengkomunikasikan visi terhadap rekan kerja saya dengan cara yang menginspirasi dan memotivasi orang lain.	11	73%	4	27%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat bahwa sebanyak 11 orang dengan persentase 73% pegawai tidak bersedia meluangkan waktu ekstra untuk pekerjaan lebih. Hal ini dikarenakan pegawai tidak ingin mendapat pekerjaan lebih yang dimana seharusnya komitmen bekerja ekstra ini perlu tertanam pada pegawai.

Tabel 1. 4
Hasil Survey Awal Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa rekan kerja saya saling mendukung dalam hal pekerjaan.	13	86%	2	14%
2	Saya pernah menghadapi konflik dengan rekan kerja saya	11	73%	4	27%
3	Terdapat rekan kerja yang kurang kooperatif dan enggan membantu ketika diperlukan	9	60%	6	40%
4	Saya merasa ruang kerja dan fasilitas yang diberikan instansi sudah memadai	14	93%	1	7%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.4, dapat dilihat pada pernyataan no 2 bahwa sebanyak 11 orang dengan persentase 73% pegawai pernah menghadapi konflik dengan rekan kerjanya. Hal ini dapat terjadi dikarenakan perbedaan pendapat dan pemikiran antar rekan kerja. Seharusnya pegawai harus saling menjaga hubungan yang baik antar rekan kerja. Pada pernyataan no 3 sebanyak 9 orang dengan persentase 60% terdapat rekan kerja yang kurang kooperatif dan enggan membantu ketika diperlukan. Hal ini dikarenakan ada pegawai yang memiliki hubungan kurang baik antar pegawai lain yang menyebabkan rasa kurang antusias untuk bekerjasama dan saling membantu.

Tabel 1.5
Hasil Survey Awal Kompetensi

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya percaya bahwa penting mengambil tanggung jawab atas tindakan saya	15	100%	0	0%
2	Saya sering mengikuti pelatihan atau kursus untuk meningkatkan keterampilan saya	5	33%	10	67%
3	Saya merasa pengalaman saya sebelumnya sudah cukup bagi pekerjaan dalam bidang yang saya kerjakan	13	93%	2	7%
4	Saya merasa mudah untuk menyesuaikan diri dengan perubahan	13	93%	2	7%
5	Saya merasa termotivasi oleh kompetisi dengan rekan kerja	12	80%	3	20%
6	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang sulit tanpa bantuan orang lain	6	40%	9	60%
7	Instansi ini menegakkan standar etika dan integritas yang tinggi dalam setiap aspek kerja	14	93%	1	7%

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 1.5, pada pernyataan no 2 menunjukkan bahwa 10 orang dengan persentase 67% pegawai jarang mengikuti pelatihan atau kursus untuk menambah pengetahuan di bidangnya. Hal ini dikarenakan jangka waktu pelatihan yang cukup lama dan pegawai tidak lulus secara administratif untuk pelatihan. Pelatihan dan kursus ini penting bagi pegawai agar pengetahuan pegawai lebih luas terutama pada bidang yang di kerjakan. Pada pernyataan no 6 menunjukkan bahwa 9 orang kurang mampu mengerjakan pekerjaan yang sulit tanpa bantuan orang lain. Seharusnya pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain. Hal ini dikarenakan kompetensi pegawai yang masih kurang memadai.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sebagian besar pegawai kurang bersedia meluangkan waktu ekstra untuk mengerjakan pekerjaan lebih. Hal ini mengidentifikasikan bahwa komitmen pegawai dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah.
2. Sebagian besar pegawai pernah menghadapi konflik dengan rekan kerjanya. Hal ini mengidentifikasikan bahwa hubungan dengan rekan kerja yang masih kurang baik
3. Terdapat pegawai yang masih kurang kooperatif dan enggan membantu ketika diperlukan. Hal ini dikarenakan rasa kerja sama antar pegawai yang masih rendah.
4. Sebagian besar pegawai jarang mengikuti pelatihan atau kursus untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Hal ini mengidentifikasikan bahwa minat pegawai dalam meningkatkan keterampilan kerjanya masih rendah. Hal ini dikarenakan jangka waktu pelatihan yang lama dan beberapa pegawai tidak lulus secara administratif

5. Sebagian besar pegawai kurang mampu mengerjakan pekerjaan sulit tanpa bantuan orang lain. Hal ini mengidentifikasi bahwa kompetensi pegawai masih kurang baik dan beberapa pegawai yang jarang mengikuti pelatihan untuk pengembangan kompetensinya.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung
4. Apakah lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh data agar dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang terjadi mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Serta dapat memberikan pengaruh positif terhadap pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Adapun kegunaan akademis bagi penulis diharapkan mampu memberikan pengaruh positif yaitu dapat menambah wawasan bagi penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman, serta dapat menjadi referensi bagi pembaca mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

3. Bagi Pengetahuan Ilmu

Bagi ilmu pengetahuan penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah dan Solusi terutama dalam hal pengaruh dan hubungan antara Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, yang berlokasi di Jl. R.A.A Marta Negara No.4, Turangga, Kec. Lengkong, Kota Bandung Jawa Barat 40264.

1.5.2 Waktu Penelitian

Pada penelitian ini waktu yang diambil oleh penulis yaitu pada bulan Mei 2024.

Tabel 1.6
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan																					
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Survey tempat Penelitian																						
2	Melakukan penelitian																						
3	Mencari Data																						
4	Membuat Proposal																						
5	Seminar																						
6	Revisi																						
7	Penelitian Lapangan																						
8.	Bimbingan																						
9.	Sidang																						

Sumber: Diolah penulis, 2024