

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang berkompentensi tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Keberhasilan suatu organisasi atau suatu perusahaan ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Semakin baiknya kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan itu.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam

pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu.

Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi kerja dan lingkungan kerja.

Usaha untuk dapat 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 yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan.<sup>1</sup> Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ke 5*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm 271

yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Undang-undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompentensi di bidangnya.

Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin optimal.

Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah suatu lingkungan fisik dimana para pegawai

tersebut bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, pegawai akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, suatu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik meliputi tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup, kebisingan, peratalan dan perlengkapan yang memadai. Selain itu lingkungan non fisik juga harus di perhatikan seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>2</sup>

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam

---

<sup>2</sup> Arnold dan Feldman, *Management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2003) hlm 90

mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung merupakan sebuah kantor Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur ( DISNAKERTRANS PROVINSI JATIM ). UPT Pelatihan Kerja Tulungagung beralamat di Jl. Raya Ngunut Km. 8 Ds. Pulosari, Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung terdapat 48 pegawai yang mana ada Kepala UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kasi Pelatihan dan Sertifikasi (PS), Kasi Pengembangan dan Pemasaran (PP) serta para pegawai lainnya. Berikut adalah jumlah pegawai UPT pelatihan kerja tahun 2018.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai kantor UPT Pelatihan Kerja Tulungagung**

| No            | Jabatan                                    | Jumlah |
|---------------|--|--------|
| 1.            | Ka. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung        | 1      |
| 2.            | Ka. Sub. Bag. Tata Usaha                   | 1      |
| 3.            | Kasi Pengembangan dan Pemasaran            | 1      |
| 4.            | Kasi Pelatihan dan Sertifikasi             | 1      |
| 5.            | Instruktur                                 | 19     |
| 6.            | Staf Penyusunan Bahan Evaluasi dan Laporan | 1      |
| 7.            | Staf Pengelola Kepegawaian                 | 1      |
| 8.            | Staf Pengelola Barang Inventaris           | 1      |
| 9.            | Bendahara Pengeluaran Pembantu             | 1      |
| 10.           | Bendahara Penerimaan Pembantu              | 1      |
| 11.           | Staf Penyusun Pengembangan dan Pemasaran   | 1      |
| 12.           | Staf Pengadministrasi Umum                 | 2      |
| 13.           | Staf Pengadministrasi Teknis               | 5      |
| 14.           | Staf Petugas Keamanan                      | 1      |
| 15.           | Staf Pengembangan dan Pemasaran            | 2      |
| 16.           | Staf Tata Usaha                            | 9      |
| Total Pegawai |  | 48     |

Sumber : Subbag Tata Usaha UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, 2018.

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung mempunyai tugas yaitu melaksanakan sebagian tugas dinas dalam pelatihan ketenagakerjaan, pengetahuan dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat. Penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan serta kerjasama pelatihan dan menyebarluaskan informasi tentang pelatihan penyerapan, metode, kurikulum, jadwal, dan alat peraga pelatihan. Pelaksanaan pemasaran program pelatihan, hasil produksi dan jasa. Dan pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi.

Dalam melaksanakan tugas-tugas di kantor UPT tentunya memerlukan pegawai yang berkompeten supaya pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar dan mudah karena sudah berpengalaman dan mempunyai pengetahuan dalam bidangnya. Kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari. Kinerja pegawai yang baik dapat tercipta dari terpenuhinya kompetensi dasar (kemampuan, pengetahuan, dan perilaku) dan kompetensi bidang yang tinggi atau dapat di katakan jika tingkat kompetensi pegawai tinggi akan menciptakan kinerja yang baik. Berikut adalah keadaan pegawai UPT pelatihan kerja berdasarkan pendidikan.

**Tabel 1.2**

**Jumlah pegawai UPT pelatihan kerja Tulungagung berdasarkan Pendidikan**

| No    | Pendidikan | Jumlah |
|-------|------------|--------|
| 1.    | S1         | 18     |
| 2.    | S2         | 7      |
| 3.    | Diploma    | 3      |
| 4.    | SLTA       | 20     |
| Total |            | 48     |

Sumber : Subbag Tata Usaha UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, 2018.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat mayoritas pendidikan pegawai banyak yang SLTA, kemungkinan karena kurangnya pendidikan sehingga masih terdapat pegawai yang pengetahuannya kurang dalam hal teknologi, misalnya terdapat pegawai yang kurang terampil dalam menggunakan sistem komputer dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu dalam hal lingkungan kerja di kantor UPT masih kurang nyaman karena sempitnya ruangan, banyak barang-barang yang tidak tertata rapi dan suara bising kendaraan dari luar kantor. Padahal Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka akan di angkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Kegunaan Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan dijadikan acuan secara teoretis serta menambah khasanah ilmiah terutama di bidang ekonomi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi pihak akademis

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

- b. Bagi perusahaan ( UPT PK)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kinerja pegawai.



### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### **E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup merupakan suatu batasan yang memudahkan dilaksanakannya penelitian agar lebih efektif dan efisien untuk memisahkan aspek tertentu terhadap suatu obyek. Sedangkan pembatasan masalah merupakan usaha untuk menetapkan batasan dari masalah penelitian yang akan di teliti. Batasan masalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor mana saja yang tidak termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah yang akan di teliti agar terfokus dan lebih spesifik. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Objek yang digunakan penulis terletak di kantor UPT Pelatihan Kerja yang beralamat di Jl. Raya Ngunut Km. 8 Ds. Pulosari, Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

Ruang lingkup penelitian ada dua variabel *Independent* yaitu kompetensi ( $X_1$ ) adalah penilaian terkait kompetensi pegawai di kantor UPT pelatihan kerja Tulungagung. Variabel bebas yang kedua lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah penilaian terkait lingkungan kerja pada kantor UPT pelatihan kerja Tulungagung. Oleh karena itu, nantinya pada hasil akhir penelitian ini adalah

dua variabel kompetensi dan lingkungan kerja itu mempengaruhi atau tidak terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel *dependent* atau variabel terikat.

## **F. Penegasan Istilah**

### **1. Secara Konseptual**

#### a. Kompetensi

Kompetensi adalah segala sesuatu yang di miliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.<sup>3</sup>

#### b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.<sup>4</sup>

#### c. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>5</sup>

### **2. Secara Operasional**

Dari definisi secara konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung” adalah untuk mengetahui pengaruh

---

<sup>3</sup> Muhammad Burso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018) hlm 25

<sup>4</sup> Alek S Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996) hlm 109

<sup>5</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010) hlm 187

kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan memperhatikan lingkungan kerjanya yang dilihat dari nyaman atau tidaknya pegawai saat melakukan aktivitas sehingga dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik.

### **G. Sistematika Skripsi**

Adapun sistematika pembahasan skripsi dengan metode penelitian kuantitatif ini, diperinci menjadi 3 bagian utama, yaitu:

**Bagian Awal** Bagian awal ini terdiri dari: Halaman Sampul Depan, Halaman Judul. Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Halaman Pernyataan Keaslian, Motto, Halaman Persembahan, Prakata, Halaman Daftar isi, Halaman Tabel, Halaman Daftar Gambar, Halaman Daftar Lampiran, Transliterasi dan Abstrak.

### **Bagian Inti**

**BAB I** Pendahuluan, terdiri dari (a) Latar Belakang Masalah, (b) Identifikasi Masalah, (c) Rumusan Masalah, (d) Tujuan Penelitian, (e) Kegunaan Penelitian, (f) Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian, (g) Penegasan Istilah, (h) Sistematika Pembahasan Skripsi.

**BAB II** Landasan Teori, terdiri dari (a) Kerangka Teori, (b) Kajian Penelitian Terdahulu, (c) Kerangka Berfikir Penelitian, (d) Hipotesis Penelitian

**BAB III** Metode Penelitian, terdiri dari: (a) Pendekatan Penelitian, (b) Populasi, Sampling, Sampel, (c) Sumber Data, (d)

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian, (e) Analisis Data.

**BAB IV** Hasil Penelitian, terdiri dari: Deskripsi Data dan Pengujian Hipotesis.

**BAB V** Pembahasan, terdiri dari: Pembahasan Rumusan masalah I, Pembahasan Rumusan Masalah II, Pembahasan Rumusan Masalah III, Pembahasan Rumusan Masalah IV.

**BAB VI** Penutup, terdiri dari: (a) Kesimpulan, (b) Saran.

**Bagian Akhir** Bagian akhir ini terdiri dari: (a) Daftar Rujukan, (b) Lampiran-Lampiran, (c) Surat Pernyataan Keaslian Skripsi, (d) Daftar Riwaya Hidup.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Tim Penyusun Buku Pedoman Penyusunan Skripsi Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Pedoman Penyusunan Skripsi. (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2016), hlm. 33