

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi pemerintah diuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengolahan sumber daya manusia dimulai dari proses pengelolaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan suatu organisasi, karena itu manajemen harus membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009). Sumber daya adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada suatu organisasi.

Menurut Hasibuan, 2012 manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan keberadaannya pada semua organisasi maupun perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia perlu mengetahui karakteristik individu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang sebagai lembaga pemerintahan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencari calon pegawainya pun

mempunyai syarat-syarat tertentu. Sumber daya dalam pemerintahan disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil atau PNS. Pegawai Negeri Sipil menurut UU No. 43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Hal yang dapat dilihat oleh instansi dalam mencapai hasil yang maksimal dalam pengelolaan sumberdaya manusia untuk organisasi adalah bisa dilihat dari kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah suatu proses yang dikerjakan seseorang dalam menyelesaikan suatu kegiatan sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Ini sesuai dengan pendapat menurut Malthis (2006) kinerja dapat diartikan pencapaian sebuah tugas, dimana karyawan dalam bekerja sesuai dengan program kerja organisasi. Dalam permasalahan untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal instansi dapat melihat dari segi kompetensi karyawan.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar pribadi yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam suatu pekerjaan. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kinerja dapat dikatakan optimal jika diimbangi oleh lingkungan non fisik yang baik guna memperlancar suatu pekerjaan.

Lingkungan non fisik adalah suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Hal tersebut senada dengan Sarwoto (2007) mengatakan lingkungan

non fisik adalah keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan non fisik yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi dan tingkat kinerja.

Penulis menemukan fenomena permasalahan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang antara lain :

1. Kurang optimalnya tugas pokok dan fungsi masing-masing, misalnya Pengelolaan administrasi kepegawaian yang kurang lengkap
2. Pengerjaan tugas yang kurang sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. bawahan tidak melakukan diskusi dengan rekan kerja sehingga timbul kesalahan dalam melaksanakan tugas, misalnya kurang siap dalam penyiapan rapat-rapat yang diselenggarakan oleh DPRD
3. Pegawai tidak memperhatikan dan mengikuti metode kerja yang ada, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, misalnya dalam Penyusunan rancangan anggaran dan perubahan anggaran Sekretariat DPRD dan kegiatan DPRD
4. Terjadi kesalahan dalam membuat laporan akibat kurang disiplin dalam mengerjakan tugas, kurang teliti dalam bekerja dan tidak melakukan pengecekan ulang, misalnya dalam Pengelolaan administrasi aset Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Penurunan kinerja pegawai diduga disebabkan kompetensi pegawai, hal ini didasarkan pengamatan peneliti yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai kurang memiliki kemampuan menggunakan komputer dalam hal

menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Selain itu beberapa pegawai dalam bekerja harus dimotivasi karyawan lain agar pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan instansi, terdapat pegawai yang hanya dapat bekerja jika ada pegawai lain yang memberikan motivasi.

Selain kompetensi, penurunan kinerja diduga disebabkan lingkungan non fisik, antara lain suasana kerja atau hubungan antar rekan kerja yang kurang baik. Dalam kantor sekretariat DPRD Jombang diharapkan hubungan antar pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terdapat banyak kesalahan. Sikap pegawai yang seenaknya sendiri membuat rekanan kerja menjadi malas. Sehingga berdampak kepada hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik.

Selain kompetensi dan lingkungan non fisik, penurunan kinerja diduga disebabkan oleh motivasi yang kurang maksimal diantaranya kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, kurangnya aktualisasi pegawai yang mencakup pertumbuhan dan mencapai pemenuhan diri.

Sehubungan dengan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul

# **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkandi dalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang?

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah maka peneliti membatasi penelitian ini dalam variabel kinerja, tidak menggunakan kuantitas sebagai salah satu indikator dikarenakan tidak sesuai dengan obyek yang diteliti.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### 1) Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengembangan ilmu pengetahuan, dengan teori yang didapat selama perkuliaan dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang mau melakukan penelitian terkait kompetensi, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja

#### 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan Kompetensi dan Lingkungan Non Fisik, terhadap Kinerja Karyawan, sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan Kinerja Karyawan yang merugikan instansi.