

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Kesuksesan sebuah organisasi ditentukan oleh seberapa baik organisasi tersebut mampu mengendalikan asetnya secara efektif. Capron & Hlland (1999) mengartikan kemampuan organisasi sebagai total dari pemahaman, harta benda, manusia, dan variabel yang tidak berwujud maupun yang bersifat nyata. Bidang sumber daya manusia (SDM) terdiri dari sejumlah aspek yang berbeda. Departemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam berbagai organisasi, mulai dari pemerintahan, bisnis, dan sekolah. Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada semua personel yang berpartisipasi dalam operasi organisasi, seperti pekerja, eksekutif, dan direktur (Umiyati et al., 2022). Oleh karena itu, organisasi semakin bergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya dalam upaya mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pengelolaan sumber daya manusia ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan kompetensi pegawai hingga dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong SDM untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan kegiatan dan tugas sesuai dengan kriteria kerja yang ditentukan, yang didukung oleh keahlian dan pemahaman (Sutrisno, 2016). Seorang pekerja dianggap sangat kompeten jika ia memiliki catatan akademis yang mendukung karier, keahlian, dan kemampuannya. Secara umum, tingkat pendidikan pekerja dapat mewakili kemampuan kognitifnya dan jenis kemampuan yang ditawarkan (Novalasari &

Pitri, 2021). Pelatihan berbasis kompetensi untuk pekerja dapat dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran bisnis, dengan tetap mengikuti kriteria kinerja yang ditentukan. Dalam konteks ini, kompeten mengacu pada kesediaan individu untuk memberikan hasil pada tingkat yang memadai dalam pekerjaannya, serta kapasitas mereka untuk menularkan dan menggunakan kemampuan dan keahlian yang disebutkan di atas dalam konteks yang baru (Wibowo, 2010).

Pengaturan kerja yang sebenarnya adalah suasana kerja yang mencakup perlengkapan, mesin perusahaan, dan arsitektur tempat kerja yang berdampak pada interior dan eksterior tempat kerja dan juga tampilan tempat kerja ketika pekerjaan harus dilakukan (Moekijat, 2013). Meskipun suasana kantor adalah lokasi di mana para pekerja melaksanakan pekerjaan mereka, ini adalah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi efisiensi pekerja (Husein Umar, 2002).

Orang atau tim karyawan dalam sebuah perusahaan dapat mencapai produktivitas dengan mengerahkan upaya kerja yang sesuai dengan wewenang dan kewajiban yang mereka terima. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar peraturan perundang-undangan, dan sesuai dengan norma-norma etika dan moral yang berlaku (Afandi, 2018). Menurut teori kinerja yang dikemukakan oleh (Wirawan, 2009), Berbagai elemen mempengaruhi kinerja pekerja, termasuk kompetensi pekerja, suasana kerja, dan fasilitas tempat kerja. Faktor-faktor ini berperan dalam menciptakan sinergi yang menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Kompetensi, rasa kemampuan diri, dan pengabdian pada pekerjaan adalah contoh dari variabel pekerja internal. Kompetensi mengacu pada kemampuan dan kompetensi seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Dorongan perusahaan untuk mencapai target dan berhasil secara efektif di tempat kerja dipengaruhi oleh motivasi diri. Bakat profesional dan non-teknis yang penting bagi fungsi dan kewajiban karyawan adalah contoh keterampilan. Pada saat yang sama, komitmen kerja menunjukkan semangat dan kesetiaan pekerja terhadap organisasi serta pekerjaan mereka sebagai karyawan.

Faktor dari luar mencakup berbagai fitur tempat kerja. Unsur-unsur alam dan sosial mempengaruhi keadaan kerja karyawan di tempat kerja. Budaya tempat kerja menyinggung serangkaian keyakinan, kebiasaan, dan perspektif yang berlaku di dalam organisasi dan mempengaruhi perilaku karyawan. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi pegawai menuju kinerja yang unggul. Sarana dan prasarana melibatkan sumber daya dan fasilitas yang diberikan organisasi untuk mendukung kinerja pegawai. Kompensasi, termasuk gaji dan tunjangan, menjadi faktor penting dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Lingkungan organisasi mengacu pada struktur, sistem, dan proses yang ada dalam organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku dan performa pegawai.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal ini, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan kompetensi, motivasi, keterampilan, dan komitmen pegawai akan membantu menciptakan tim yang produktif dan berkinerja tinggi.

Pada saat yang sama, fokus pada kondisi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan yang sukses, infrastruktur dan bangunan yang memadai, serta remunerasi yang adil dapat membantu meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Kantor Kecamatan Samarinda Kota merupakan wilayah administratif yang berada di bawah yurisdiksi kabupaten dan kota. Desa atau kelurahan membentuk kecamatan. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang bertanggung jawab atas satu wilayah tertentu. Sehubungan dengan pentingnya masalah keterampilan di samping lingkungan kerja yang sebenarnya, Pemerintah Kecamatan Samarinda Kota, sebagai organisasi pemerintah yang berfungsi sebagai organisasi sukarelawan sehubungan dengan operasi kemasyarakatan, termasuk fasilitas seperti pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP), akta kelahiran, surat pindah datang, dan berbagai surat-surat lain, harus mempertimbangkan hal ini.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota salah satunya dapat dilihat dari pendidikan terakhir. Sampai dengan akhir Desember Tahun 2020 jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Kecamatan Samarinda Kota, sebanyak 103 orang dengan rincian sebagai berikut:

***Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota***

Jenis kelamin		Pendidikan						Jumlah pegawai
L	P	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	103
47	56	4	46	8	37	3	5	

Sumber: (Laporan Kinerja Instansi Kecamatan Samarinda Kota 2020)

Berdasarkan statistik pada tabel di atas, terlihat bahwa kompetensi pegawai Kantor Kecamatan Kota Samarinda cukup tinggi, yang dibuktikan dengan gelar sarjana yang mereka miliki. Hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap pemahaman, kemampuan, dan pola pikir di tempat kerja yang dimiliki oleh para pegawai di Kantor Kecamatan Kota Samarinda, yang mempengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Secara keseluruhan, tingkat pendidikan anggota staf dapat mewakili kapasitas intelektual dan keahlian seseorang (Novalasari & Pitri, 2021).

Kantor Kecamatan Samarinda Kota membutuhkan staf yang tangguh untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu kinerja staf harus ditingkatkan. Berdasarkan bahan yang dikumpulkan oleh tim pemantau, tempat kerja di Kantor Kecamatan Samarinda Kota masih kurang layak karena berbagai masalah yang meliputi korosi pada properti dan mesin-mesin kantor. Fasilitas perbaikan yang dimiliki oleh Kecamatan Samarinda Kota adalah seperti yang tertera pada tabel di bawah ini sampai dengan hari terakhir bulan Desember 2019 seperti pada tabel berikut:

***Tabel 1.2 Sarana dan Prasarana Kantor Kecamatan Samarinda Kota Tahun 2019***

No	Sarana yang tersedia	Satuan	Jumlah	Keterangan
1	Mobil Avanza	Unit	1	Baik
2	AC	Unit	9	Kurang Baik
3	Proyektor	Unit	2	1 baik, 1 Rusak
4	Kipas Angin	Unit	10	Kurang Baik
5	Laptop	Unit	8	4 baik, 4 Rusak

No	Sarana yang tersedia	Satuan	Jumlah	Keterangan
6	Printer	Unit	39	15 Baik, 24 Rusak
7	Meja Kerja	Unit	66	6 Rusak
8	Wireless	Unit	1	Kurang Baik
9	Komputer	Unit	9	7 Baik, 2 Kurang baik
10	Mesin Ketik	Unit	4	3 Kurang Baik, 1 Rusak Berat

Sumber: (Renstra Kecamatan Samarinda Kota tahun 2016-2021)

Data yang disajikan pada Tabel 1.2 sebelumnya menggambarkan bahwa peralatan dan struktur Kantor Kecamatan Samarinda Kota sudah tidak memadai. Beberapa bangunan telah mengalami kerusakan, dengan ukuran yang bervariasi dari sedang hingga besar. Beberapa contoh fasilitas yang mengalami kerusakan antara lain meja kerja, AC, kipas angin, printer, dan beberapa fasilitas pendukung lainnya yang seharusnya memastikan kenyamanan dalam bekerja. Namun, fasilitas-fasilitas tersebut masih dalam kondisi rusak dan belum digantikan dengan unit baru.

Beberapa penelitian sebelumnya telah melihat dampak dari kemampuan dan suasana kerja terhadap efektivitas. Menurut analisis yang dilakukan oleh (Christine et al., 2021; Habibi & Setyaningrum, 2022; Lukertina & Lisnatiawati, 2020; Novitasari et al., 2022), kompetensi dan kondisi tempat kerja memiliki pengaruh yang substansial terhadap pencapaian. Namun demikian, penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh (Dhermawan et al., 2012; Fitriani et al., 2019; Tambingon & Tewal, 2019) yang menemukan bahwa kinerja dan suasana fisik kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil analisis tersebut, maka digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai, di samping itu peneliti memilih judul “**Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota**” sesuai dengan uraian yang telah disampaikan sebelumnya.

## **B. Perumusan Masalah**

Beberapa rumusan masalah berikut ini muncul dari konteks yang diberikan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan kerja Kecamatan Samarinda Kota??
2. Apakah suasana ruangan mempengaruhi produktivitas pekerja di kantor Kecamatan Samarinda Kota?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan karakterisasi masalah di atas, berikut ini adalah tujuan utama dari penelitian ini:

1. Menentukan apakah kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai di kantor kecamatan Kota Samarinda.

2. Untuk menemukan apakah suasana kerja itu sendiri memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas staf di pemerintah kecamatan Kota Samarinda.

### **Manfaat Praktis Teoritis**

1. Bagi instansi

Sebagai bahan renungan atau pemikiran bagi pimpinan kantor Kecamatan Samarinda Kota dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk membangun sumber daya manusia yang unggul.

2. Bagi Akademik

Mendukung kemajuan penelitian dan studi sumber daya manusia dan juga bidang akademis dalam mengelola manusia.

3. Bagi Peneliti

Di Kantor Kecamatan Samarinda Kota, kami menerapkan konsep-konsep penting dalam disiplin ilmu manajemen SDM dan, tentu saja, dalam hal kompetensi, kondisi aktivitas fisik, dan efisiensi pekerja.

