

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Keberhasilan pembangunan daerah tidak terlepas dari peranan pemerintah daerah dalam melaksanakan pembangunan di daerahnya. Pada prinsipnya pemberian otonomi yang nyata, dinamis, serasi dan bertanggung jawab kepada pemerintah daerah bertujuan untuk membantu pemerintah pusat dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah. Dilaksanakannya desentralisasi secara menyeluruh membuat masing-masing Daerah memiliki wewenang selaku Daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakatnya (Sagoe,2021).

Dinas perhubungan adalah suatu lembaga yang berdiri secara mandiri dalam melaksanakan kebijakan berdasarkan pemerintah otonomi daerah. Dinas perhubungan berperan sebagai manajemen transportasi. Dengan adanya otonomi daerah memberikan desentralisasi pada Dinas Perhubungan untuk melaksanakan otonomi berikut semua aparatur dan keuangannya, kecuali hal-hal yang bersifat nasional yang akan diatur dalam undang-undang. Dengan hal ini maka Dinas Perhubungan memiliki peran penting dalam lalu lintas dan angkutan jalan untuk mengatur transportasi, sarana prasarana jalan, parkir, serta lalu lintas (Sagoe,2021). Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, Dinas Pehubungan memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni dalam mengemban tugas masing-masing. Sumber daya manusia yang baik akan berdampak pula dengan hasil kinerja yang akan dihasilkan oleh Dinas

Perhubungan. Mengingat kompleksnya tugas dan wewenang dari Dinas Perhubungan itu sendiri, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kinerjanya. Upaya peningkatan pelayanan yang prima kepada masyarakat tentunya diperlukan kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Menurut Widayanti (2022) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Sedangkan menurut Adhari (2020) Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Febrian dkk. (2023), berpendapat bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi.

Hal yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja adalah kompetensi sumber daya manusia. SDM harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Umar, 2021). Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya pegawai mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada pegawainya mengenai

pekerjaan yang tepat. Menurut Lodi et.al (2021) kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Indikator daripada kompetensi kerja, dikategorikan sebagai berikut: (1) Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya. (2) Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran. (3) Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. (4) Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya. (5) Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan.

Survey awal dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dalam rangka meneliti indikator dari variable kompetensi. Dari 82 pegawai ASN yang ada, dilakukan survey awal pada 42 pegawai ASN. Hasil dari survey menunjukkan ada sedikit kendala pada indikator pengetahuan. Pada butir pertanyaan pertama mengenai penguasaan komputer terdapat jawaban yang lebih sering diberikan oleh responden yaitu “tidak setuju” dan juga “netral”. Setelah ditelaah lebih lanjut, hal tersebut dikarenakan pada masa sekarang ini para pegawai kebanyakan kurang memiliki pengetahuan terhadap sistem aplikasi terkomputerisasi terbaru. Menurut salah satu responden memang perlu waktu cukup lama untuk dapat memahami serta menguasai sistem baru tersebut. Responden lainnya mengatakan setelah menguasai sistem aplikasi yang baru pekerjaan yang diberikan lebih mudah dan efisien ketika dilakukan, sebenarnya aplikasi tersebut telah memberikan kemudahan dalam

melakukan pekerjaannya. Di sisi lain pada indikator pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat hasil survey menunjukkan jawaban yang frekuensinya lebih tinggi adalah “setuju” dan “sangat setuju”. Dalam hasil survey keempat indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikatakan sudah baik.

Lingkungan kerja memiliki peran tersendiri dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai. Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan pegawai saat bekerja. Menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai dan produktivitas kinerja mereka di dalam suatu perusahaan yang sedang berusaha menyelesaikan tugas yang telah mereka terima sebelumnya. Jika lingkungan kerja baik, maka akan memberikan dampak peningkatan pekerjaan, sedangkan jika lingkungan kerja tidak terlalu baik, maka akan meningkatkan jumlah kesalahan. Menurut Budiasa (2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) Suasana kerja, kondisi yang ada disekitar pegawai yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut. (2) Hubungan dengan rekan kerja, hal ini dapat dilihat

dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis pegawai akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. (3) Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja, yakni merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Pada Dinas Perhubungan Singaraja ditemukan fasilitas atau perlengkapan kerja yang ada telah memadai untuk pelaksanaan tugas para pegawai. Suasana kerja yang kondusif difasilitasi dengan pendingin ruangan dan penerangan yang memadai.

Berdasarkan data realisasi pelaksanaan program kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng di lampiran dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 hingga 2022 dari target awal yang diberikan dengan realisasi yang dilaksanakan cukup baik. Walaupun persentase realisasi tidak terpenuhi secara penuh, namun sudah mendekati persentase target. Di sisi lain persentase realisasi kinerja mulai menurun pada tahun 2023 hingga 2024. Bermula dari tahun 2023, tiap tahunnya persentase realisasi kinerja mengalami penurunan. Persentase realisasi kinerja paling rendah yakni pada tahun 2024. Hal ini tidak sesuai dengan yang diharapkan, mengingat target realisasi kinerja tiap tahunnya diharapkan mengalami peningkatan. Realisasi daripada program yang telah ditargetkan tidak lepas dari bagaimana kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan program kerja tersebut dan berperan dalam pencapaian target program kerja agar terealisasi sebaik mungkin dan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Adapun *research gap* yang peneliti temukan terkait faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai adalah pada penelitian yang dilakukan oleh

Hilmy Gugo (2023) meneliti pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya memiliki hasil penelitian variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah (2018) yang meneliti pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki hasil bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andreas Edison (2024) meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kota Batam yang memiliki hasil pengujian penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Anggi Dinanti (2022) meneliti pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara memiliki hasil variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti ingin meneliti pada Dinas Perhubungan Singaraja mengenai “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng”

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.

- (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia dapat menjadi salah satu faktor bagaimana nantinya kinerja seorang pegawai akan mengalami peningkatan maupun penurunan.

- (2) Lingkungan Kerja dapat menjadi pengaruh bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan atau membuat semangat bagi para pegawai dalam meningkatkan ataupun mempertahankan kinerja mereka agar menghasilkan hasil yang optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Variabel penelitian hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Bebas dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Terikat.
- (2) Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?
- (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?
- (3) Apakah Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah

untuk menguji pengaruh sebagai berikut.

- (1) Untuk menguji apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.
- (2) Untuk menguji apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.
- (3) Untuk menguji apakah Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan berbagai manfaat serta pengetahuan mengenai kompetensi seseorang dan lingkungan kerja yang dimiliki dapat menjadi faktor dalam kinerja pegawai khususnya di suatu instansi.

(2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan oleh pihak Dinas Perhubungan sebagai bahan dasar untuk mempertimbangkan kebijakan dalam menilai kinerja pegawai, khususnya diperhatikan dalam bentuk kompetensi kerja yang dimiliki serta lingkungan kerja yang difasilitasi kepada pegawai.