

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, adanya teknologi dan ilmu pengetahuan menuntut sebuah organisasi untuk mengelola manajemen dengan baik. Secara umum pengertian manajemen adalah kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Manajemen juga merupakan sebuah proses untuk mewujudkan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan adanya kerjasama yang kemudian terhimpun dalam satu wadah yaitu organisasi.

Pada dasarnya, kemampuan manusia itu terbatas sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaannya. Dengan adanya pembagian kerja tersebut, maka akan terbentuk sebuah kerja sama dalam suatu organisasi. Dengan adanya manajemen yang baik, maka pembinaan kerja sama akan serasi dan harmonis sehingga tujuan optimal pun akan tercapai.

Keberhasilan kerjasama dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh aktivitas manajemen dari organisasi itu sendiri. Tujuan utama dari memahami manajemen adalah untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, sistem manajemen sangat penting guna membawa keteraturan setiap kerjasama yang terorganisir sekaligus menentukan keefektifan kerjasama tersebut. Salah satu manajemen yang perlu mendapat perhatian khusus adalah manajemen

sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari ilmu tentang bagaimana cara mengatur hubungan dan peran SDM (tenaga kerja) untuk dapat bekerja dengan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah sebagai upaya untuk mengendalikan perilaku individu-individu yang ada di organisasi. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja mampu bekerja dengan maksimal yang sesuai standard organisasi atau apabila mampu melebihi dari standar maka bisa disebut sebagai tenaga kerja yang memiliki nilai kinerja yang tinggi bagi organisasi. Peranan dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi juga adalah sebagai penggerak utama kegiatan yang ada di organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Keseimbangan tersebut adalah kunci utama dalam kinerja. Tidak dapat disangkal bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu di perhatikan. Apabila sebuah organisasi sudah mampu untuk mengelola sumber daya manusia ini dengan baik dan mendayagunakannya dengan optimal, maka akan menghasilkan kinerja, yang diharapkan bisa untuk memenuhi atau mencapai tujuan dari sebuah organisasi itu sendiri.

Saat ini kinerja individu menjadi perhatian penting berdasarkan pemikiran bahwa kinerja apapun bersumber dari individu yang melakukan suatu kegiatan, individu ini disebut dengan SDM. Tanpa kinerja, operasional kerja organisasi tidak bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu, ada baiknya apabila sebuah organisasi memiliki perencanaan atau upaya dalam meningkatkan kinerja dengan cara seperti, salah satu contohnya dengan motivasi, kompensasi sampai dengan penyediaan lingkungan kerja yang baik bagi tenaga kerja yang ada.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur bila dibandingkan dengan standard yang telah ditentukan. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Karna dari sinilah, organisasi atau perusahaan dapat melihat pencapaian tujuan organisasi apakah berhasil atau gagal. Berbagai upaya dilakukan agar dapat mengatasi permasalahan tentang kinerja.

Peneliti mendapat data rekap absensi pegawai di tahun 2017 yang akan ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Pegawai DP3APM Kota Bandung Tahun 2017

BULAN	TANPA BERITA	TIDAK APEL
Januari	1	-
Februari	-	-
Maret	1	5
April	-	-
Mei	2	4

BULAN	TANPA BERITA	TIDAK APEL
Juni	-	-
Juli	-	-
Agustus	1	-
September	-	-
Oktober	-	-
November	1	9
Desember	-	-

Sumber : DP3APM Kota Bandung

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa berita dengan tidak dapat menunjukkan keterangan. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai ke kantor belum optimal sehingga akan mempengaruhi hasil pekerjaannya. Serta adanya pegawai yang tidak mengikuti apel yang diadakan oleh instansi. Kegiatan apel yang diadakan instansi bertujuan untuk menjalin silaturahmi dan saling bertukar pengalaman dalam hal pekerjaan.

Dalam dunia kerja, salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Bonny Suwignyo, 2014 lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan memberikan kontribusi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan optimal. Begitupun sebaliknya, bila pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka dapat dikatakan kondisi lingkungan kerja organisasi tersebut belum baik.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Nela Pima R (2014) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok.

Berdasarkan hasil survey awal dan wawancara sederhana yang telah dilakukan pada saat kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) selama satu bulan pada bulan Juli 2017 yang lalu, didapat informasi dari salah satu narasumber pegawai dinas bahwa dinas ini termasuk dinas yang masih baru. Berdasarkan indikator lingkungan kerja secara fasilitas, pegawai ada yang merasa masih kurangnya fasilitas yang diberikan, seperti lemari dan meja untuk penyimpanan berkas serta kurang besarnya ruang kerja kantor, sehingga tempat kerja terlihat menumpuk oleh barang-barang yang tidak berada ditempat seharusnya dan menjadi tidak sedap dipandang. Karyawan yang peduli terhadap kondisi lingkungan kerja untuk kenyamanan sendiri maupun untuk kemudahan dalam bekerja, akan menuntut untuk disediakan fasilitas yang lengkap. Jenis lingkungan kerja sendiri ada dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja. Dengan memiliki kemampuan kerja yang sesuai maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel tingkat pendidikan yang beragam dari para pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan Pegawai DP3APM Kota Bandung

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SLTA/SMA	9 orang
D3	1 orang
D4	1 orang
Strata 1 (S1)	24 orang
Strat 2 (S2)	15 orang
Jumlah	50 orang

Sumber : Data Daftar Pegawai DP3APM Kota Bandung

Dari data diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dari dinas tersebut beragam. Dalam teori Thoah (2011) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Oleh karena itu, individu yang memiliki tingkat pendidikan serta kemampuan tinggi dapat menunjang tercapinya visi misi organisasi untuk berkembang dan maju.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya, angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja tinggi akan memberikan pencapaian kinerja yang tinggi. Sebuah organisasi pada dasarnya ingin memiliki kinerja pegawai yang tinggi untuk mencapai target atau program kerja yang ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu, pihak organisasi harus memperhatikan sumber daya manusianya, dengan cara meningkatkan kemampuan

kerja yang baik bagi para pegawainya. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil pemikiran dan latar belakang yang demikian, penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di usaikan diatas, maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) DP3APM merupakan kantor dinas yang masih baru, oleh karena itu lingkungan kerja seperti penyediaan fasilitas kantor belum terpenuhi di keseluruhan bidang-bidang yang ada pada dinas.
- 2) Kinerja pegawai dipengaruhi juga oleh kondisi suatu lingkungan kerja. Termasuk dengan penyediaan fasilitas kerja dikantor, karena hal ini sebagai penunjang dalam bekerja.
- 3) Pegawai mengharapkan lingkungan kerja mereka terpenuhi dengan baik seperti penyediaan fasilitas kerja sebagai penunjang dalam kegiatan bekerja.
- 4) Untuk mencapai tujuan organisasi sedikit banyak ditentukan dari kinerja pegawainya. Dengan memberikan fasilitas yang memadai kepada setiap

pegawai, maka pegawai akan termotivasi dan semangat dalam bekerja sehingga kinerja mereka pun akan meningkat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diidentifikasi masalahnya di atas, maka penulis bisa membuat rumusan masalah yang akan dikaji oleh peneliti pada halaman berikutnya :

- 1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas P3APM?
- 2) Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja yang mereka terima saat ini terhadap kinerja pegawai pada dinas P3APM?
- 3) Seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas P3APM?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui atau menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DP3APM Kota Bandung
- 2) Untuk mengetahui atau menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di DP3APM Kota Bandung
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di DP3APM Kota Bandung

E. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang berguna bagi perkembangan ilmu kedepannya diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan konseptual mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Dan memberikan manfaat serta motivasi bagi penelitian lebih lanjut untuk perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi DP3APM sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam hal lingkungan kerja dan kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

F. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia menjadi perhatian utama dalam organisasi karena sumber daya manusia selalu ada dalam setiap organisasi. Hal ini memiliki tantangan bagi manajer di bidang SDM. Karena berhasil tidaknya tujuan organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Kelangsungan aktivitas perusahaan bergantung pada kualitas kinerja individu

yang bekerja dalam organisasi, dengan kata lain peran manajer SDM disini harus bisa mengelola individu-individu agar bisa bekerja dengan efektif.

Setiap perusahaan pasti selalu berupaya agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan dalam bekerja secara optimal, sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi terkait. Apabila lingkungan kerja yang dibutuhkan karyawan tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan rasa jenuh dengan tugas tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikannya. Hal ini akan membawa dampak menurunnya kinerja mereka. Menurut Sedarmayanti, 2001 bahwa lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik dan ini melekat pada diri karyawan, tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Kemampuan adalah suatu keadaan yang ada dalam diri karyawan yang dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan bermanfaat dalam pekerjaannya. Menurut Hersey dan Blanchard (1995) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya, kemampuan tersebut meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah apabila kondisi lingkungan kerja organisasi tercipta dengan baik, memberikan rasa aman dan nyaman serta penyediaan fasilitas yang memadai, maka pegawai akan terbantu

dan termotivasi untuk bekerja. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka dan bisa mencapai tujuan organisasi. Karena lingkungan kerja yang baik adalah dimana semua individu yang ada ditempat kerja tersebut mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan efisien dan benar.

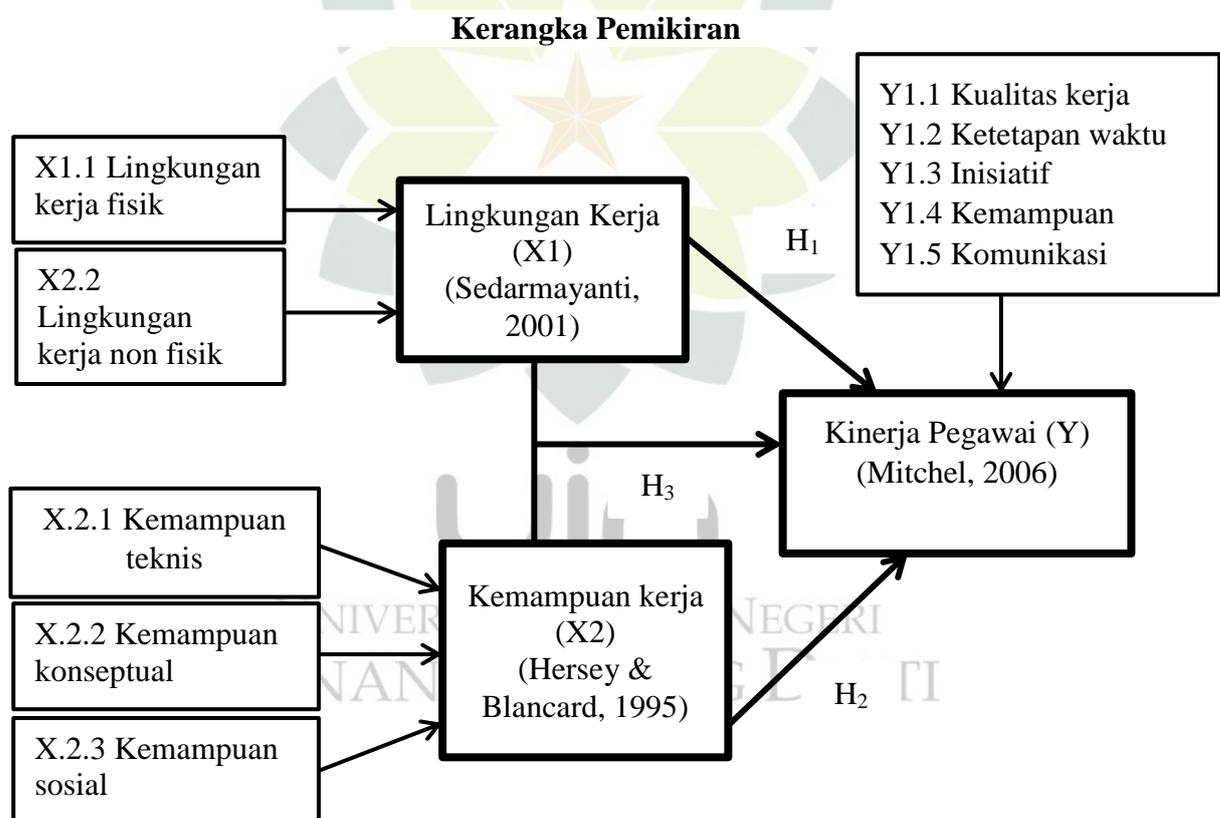
2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja juga sangat penting. Karena, apabila kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak dikembangkan dengan baik, maka kemampuan tersebut hanya akan terpendam, tidak berdayaguna dalam pekerjaan, sebaiknya, setiap organisasi memperhatikan hal kemudian mengembangkan setiap kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Dengan meningkatnya kemampuan karyawan, maka akan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja adalah ketika seorang karyawan bekerja dalam suatu lingkungan kerja yang juga sesuai dengan kemampuan kerja yang dimilikinya, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk bekerja dengan baik yang diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi. Kinerja karyawan juga dapat menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan melihat dimensi-dimensi seperti : kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi Mitchel dalam (Sedarmayanti, 2006)

Berdasarkan penjelasan kerangka pikiran diatas, untuk variable independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kemampuan kerja, kemudian variable dependennya adalah kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kerangka penelitian dapat dilihat pada halaman berikutnya :



Gambar 1.1

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2018

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
Bonny Suwignyo, 2014	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia Divisi Manufacturing Engineering	Dalam hasil penelitiannya, secara umum menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaannya yaitu dalam penelitian saya menggunakan 2 variabel X yaitu lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Dan untuk variable Y tetap sama yaitu kinerja.
Diah Ayu Kristiani, 2013	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada karyawan operator PT. Indonesia Power UB Pembangkit Semarang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya adalah dalam penelitian saya memposisikan variabel kemampuan kerja sebagai X2, sedangkan pada variable Y tetap sama yaitu kinerja
Sukma Putri Jaya Puspita, 2014	Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Prudential Life Assurance kantor cabang Malang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya adalah dalam penelitian saya memposisikan variable lingkungan kerja sebagai X1 dan kemampuan kerja sebagai X2, kemudian pada variable Y tetap sama yaitu kinerja
Kafender Bela Rezaka, 2016	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Bimatex	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable komunikasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian saya adalah variable lingkungan kerja sebagai X1. Untuk variable Y tetap sama yaitu kinerja

Sumber : Diolah Peneliti, 2018

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
Nela Pima R. 2014	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja yg terdiri dari fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Perbedaannya dengan penelian saya adalah saya menggunakan variable lingkungan kerja sebagai variable X1 , sedangkan pada penelitian Nella menjadikan lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variable X1 dan X2. Kemudian untuk variable Y tetap sama yaitu kinerja
Zainal, 2016	Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negegeri sipil (PNS) pada kantor kecamatan Bahodopi kabupaten Morowali	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan dengan penelitian saya adalah saya memposisikan variabel kemampuan kerja sebagai X2. Untuk variable Y tetap sama yaitu kinerja
Diah Dewi Purwanti, 2016	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAPPEDA Kota Surakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja	Perbedaan dengan penelitian saya ada perbedaan posisi X1 dan X2 . untuk variabel Y tetap sama

Sumber : Diolah Peneliti, 2018

Hasil penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu diatas. Namun, tidak hanya lingkungan kerja dan kemampuan kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja. Seperti dalam penelitian Diah Ayu dan Sukma Putri yang menambahkan faktor motivasi, pada penelitian Kafender menambahkan faktor komunikasi, dan pada penelitian Zainal menambahkan faktor pengalaman kerja dan disiplin kerja.

Maka dari itu peneliti ingin meneliti kembali pengaruh lingkungan kerja dan kemmapuan kerja terhadap kinerja. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu lain yaitu dari objek penelitiannya, peneliti mengambil objek salah satu instansi kedinasan yang ada di kota Bandung yaitu Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikiran yang telah diuraikan diatas, dapat dibuat hipotesis seperti berikut ini :

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada DP3APM Kota Bandung
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada DP3APM Kota Bandung
- H3 : Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada DP3APM Kota Bandung.

