

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, kepuasan pegawai, dan masyarakat.

Di Indonesia profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) masih sangat diminati oleh setiap warga Indonesia agar dapat bergabung menjadi Pegawai Negara Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berstatus aktif hingga 31 Desember 2020 sebanyak 4.17 juta. Angka ini menurun 1,62% dari tahun sebelumnya yang sebanyak 4,19 juta. Jumlah PNS saat ini di Jawa Timur pada bulan September 2021 berjumlah 45968. Provinsi Jawa Timur mengalokasikan sebanyak 339 PNS dengan rincian golongan I, 6422 Golongan II, 26385 Golongan III, 12822 Golongan IV. Dalam berita tersebut dapat dibuktikan bahwa menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih sangat diminati bagi sebagian besar masyarakat di Indonesia, meskipun peluang untuk diterima sangat kecil.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Presiden Republik Indonesia menimbang : (a) bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (b) bahwa pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. (c) bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara. (d) bahwa Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti. (e) bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara. Mengingat Pasal 20 dan Pasal 21 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945. Dengan persetujuan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Presiden Republik Indonesia.

Berikut ini data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbaru, info berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS).

**Tabel 1.1**

**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sidoarjo 2020**

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin 2020

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Sampai dengan SD	180	5	185
SMP/Sederajat	352	16	368
SMA/Sederajat	1.122	516	1.638
Diploma I, II/Akta I, II	70	197	267
Diploma III/Akta III/Sarjana Muda Tingkat	310	1.106	1.416
Sarjana/Doktor/Ph.D	2.333	4.277	6.610
<b>Jumlah</b>	<b>4367</b>	<b>6117</b>	<b>10.484</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur (2020)

MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peranan

manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. (Hasibuan,2017)

Penelitian ini dilakukan berdasarkan tingkat kompetensi kerja pegawai yang kurang optimal dalam penerapan dan pelaksanaan tugasnya. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Pendiri Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3i) Syahril Yusuf menyatakan "bahwa lemahnya kompetensi tenaga kerja Indonesia merupakan persoalan yang perlu dibenahi, memang pemerintah telah banyak lakukan reformasi, hanya saja ada yang belum disentuh. Harusnya pemerintah memberi fokus lebih untuk alokasi perhatian soal kompetensi tenaga kerja. Apalah arti industri bila SDM kurang mempuni, ini bisa disebabkan kurangnya produktifitas",dilansir beritasatu.com.

Dalam suatu instansi atau perusahaan tingkat kompetensi kerja setiap individu pegawai menjadi pengaruh terhadap kompetensi maupun maju mundurnya kesuksesan instansi atau perusahaan, apabila kompetensi kerja setiap pegawai rendah maka kinerja pegawai menjadi menurun dan kurang optimal dalam penerapan dan pelaksanaan tugas. Pada dasarnya pegawai mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja. Untuk mencapai suatu

kompetensi kerja diperlukan faktor-faktor pendukung antara lain adalah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja, sehingga dapat terciptanya iklim kerja pegawai yang penuh kenyamanan, terkendali dan terciptanya kerjasama yang baik secara *vertical* maupun *horizontal*.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di awal, secara personal kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo masih belum optimal karena adanya beberapa kelemahan dan permasalahan, seperti kompetensi pegawai tidak semuanya sejajar dengan kemampuan teknis pegawai yang bersangkutan, akibatnya terjadi kesenjangan antara pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dengan pegawai yang kompetensinya rendah sehingga distribusi/beban tugas tidak merata/seimbang. Serta ada kecenderungan dari beberapa pegawai yang tidak memiliki kompetensi teknis yang memadai walaupun memiliki jenjang pendidikan yang sesuai dengan jobnya.

Adapun lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Sunyoto,2015). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk berkerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerjadi dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Pada lingkungan kerja fisik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo ternyata terdapat kendala pada sarana dan prasarana yang perlu diperbaiki. Adapula keterlambatan perbaikan fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai seperti computer dan *Air Conditioner* (AC) di dalam kantor instansi mengalami kerusakan. Terdapat juga fenomena di lingkungan kerja fisik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo, tetapi tidak krusial mengganggu pekerjaan pegawai. Misalnya, kebersihan di dalam ruangan kerja terlihat bersih, tetapi diluar ruangan kerja terkadang terdapat dedaunan berserakan karena berguguran. Seperti halnya penerangan, bahwasanya terkadang dalam bekerja dibantu dengan lampu jikalau cuaca diluar ruangan tidak cerah.

Setiap pegawai harus meningkatkan motivasi individu yang dapat mempengaruhi diri sendiri untuk menjadi pegawai yang berkompentensi. Motivasi adalah proses psikologi yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016). Apabila dalam suatu perusahaan/Instansi para pegawainya tidak memiliki Motivasi Kerja yang baik, maka tidak menutup kemungkinan proses bekerja tidak akan bisa maksimal, karena peran motivasi kerja sangat penting dalam mewujudkan kompetensi dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan sementara, peneliti menemukan adanya beberapa fenomena yang terkait dengan motivasi. Ini dapat dilihat dengan adanya fenomena-fenomena seperti, masih ada pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan maksimal, sehingga hasil pekerjaannya tidak seperti yang diharapkan, hal tersebut menyebabkan tugas yang diberikan seringkali dikerjakan kembali oleh pimpinan. Kemudian banyak pegawai yang mengharapkan imbalan berupa insentif terhadap apa yang telah dikerjakannya. Serta masih ada

sebagian pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya, dan lebih suka duduk-duduk di luar saat atasan tidak ada di kantor.

Selain itu, Disiplin Kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi kerja pegawai. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011).

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Berdasarkan pengamatan sementara, ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin bekerja, ada yang tidak tepat waktu masuk kantor, menunda tugas kantor, ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan tidak memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Kemudian ada pegawai yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan bekerja tetapi digunakan untuk kepentingan lain misalnya pergi keluar atas dasar keperluan pribadi pada jam kerja. Ada pegawai yang hanya berbincang-bincang dengan rekan kerjanya dan apabila pimpinan tiba-tiba hadir di ruang kerja maka pegawai seolah-olah sangat sibuk. Seperti yang diketahui bahwa ketidakdisiplinan pegawai ini akan berdampak pada tugas yang diberikan, tugas tersebut akan terganggu penyelesaiannya.

Dengan adanya Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja yang baik yang didapatkan atau diciptakan oleh pegawai itu sendiri, diharapkan dapat meningkatkan Kompetensi Kerja yang sesuai sehingga dalam proses bekerja dapat mewujudkan Visi Misi serta tujuan dari perusahaan/Instansi tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo. Dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja pegawai, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo.”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka saya akan melakukan pembahasan melalui rumusan masalah, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dengan ini peneliti melakukan penelitian dengan tujuan sebagai berikut :



1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

##### **1.4.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran dan diharapkan dapat menambah ilmu serta wawasan dalam sumber daya manusia khususnya dalam pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kompetensi kerja pegawai pada suatu instansi atau perusahaan agar dapat diterapkan pada kehidupan nyata.

##### **1.4.2 Bagi Perguruan Tinggi**

Sebagai sarana referensi yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan masukan bagi para mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adibuana Surabaya terutama berkaitan dengan ilmu manajemen SDM serta sebagai rujukan dan informasi untuk peneliti selanjutnya.

### **1.4.3 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi atau bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo dalam efektifitas serta stabilitas kerja untuk masa yang akan datang.

