

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen yang paling penting dalam menggerakkan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuannya. Pentingnya MSDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Pemerintah daerah harus memiliki sumberdaya manusia yang memiliki pengetahuan atau kompetensi dan daya saing yang dapat dijadikan sebagai investasi organisasi dimasa yang akan datang. Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga negatif terutama dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitasnya. Metode kerja dan peralatan kantor sudah mulai semarak dihidupkan dan jalannya organisasi dan tantangan baru mulai muncul (Coulter, 2009:342).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah aset yang paling berharga dan memiliki suatu organisasi, sehingga manusialah yang merupakan satu-satunya sumberdaya yang dipergunakan untuk menggerakkan sumberdaya lain. Maka unsur sumberdaya manusia merupakan faktor kunci yang dapat dipertahankan dalam suatu organisasi yang sejalan dengan tuntutan senantiasa yang dihadapi oleh organisasi untuk menjawab disetiap tantangan-tantangan yang ada. Dengan demikian, upaya untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas adalah suatu langkah utama dalam organisasi (Arianto, 2013:191).

Karyawan sebagai SDM merupakan aset utama suatu organisasi dan perlu dijaga dengan baik. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, agar dapat dikelola dengan baik, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, maka organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Impian organisasi dapat diwujudkan melalui kinerja keseluruhan pekerja yang luar biasa, jika tidak organisasi akan menghadapi hambatan untuk mencapai impian sementara kinerja pekerja secara keseluruhan tidak kuat, khususnya tidak dapat memenuhi tuntutan pekerja yang diprediksi melalui agensi. Oleh karena itu, pemenuhan suatu perusahaan sangat dimotivasi oleh kinerja keseluruhan karyawannya. Menurut Mangkunegara (2010:9), Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Menciptakan kinerja pegawai yang tinggi memerlukan peningkatan standar dan tujuan kerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi lebih mudah dicapai jika pegawai kompeten. Karena kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2013:324) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan keahlian dalam bidang tertentu.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya dan dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi (Spencer dalam Moeheriono, 2009:3).

Menurut Ilham (2020:101) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan persyaratan dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan tentang sikap di tempat kerja.

Dinas Sosial Kota Ternate sejak lama menggemakan kebutuhan pegawai yang kompeten, sehingga pemerintah daerah terus berupaya meningkatkan kompetensi pegawai. tujuan utama dari pemerintah lingkungan adalah untuk memberikan pelayanan yang baik, semua pegawai harus memiliki pengetahuan yang signifikan, kemampuan dalam menyelesaikan kewajiban dan pola pikir yang positif dalam memberikan pelayanan (Gunawan, 2018:68).

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan (Devi, 2003:19).

Stres yang dialami individu terkait pekerjaannya adalah stres kerja. Stres adalah suatu keadaan ketika seseorang mengalami stres karena ada kondisi yang mempengaruhi dirinya dan kondisi yang bersangkutan dapat diperoleh dari dalam atau luar diri seseorang. Ada banyak dimensi yang menyebabkan stres kerja. Stres yang melebihi tingkat penerimaan pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai. Stres kerja terjadi ketika pegawai harus melakukan tugas tingkat tinggi yang tidak sesuai dengan kemampuannya (Sinambela, 2013).

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, karena kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, apabila kinerja menurun akan dapat merugikan organisasi. Oleh

karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Soetjipto, 2008).

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman dan memiliki tujuan yang produktif.

Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan

menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2007).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dinas Sosial Kota Ternate merupakan salah satu lembaga formal di lingkungan pemerintahan yang memberikan kontribusi besar dalam disiplin pemberdayaan masyarakat, khususnya di wilayah metropolitan Ternate. Kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang siap dan aktif terhadap pemberdayaan masyarakat merupakan suatu harapan besar bagi masyarakat dan pemerintah agar program dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya dan dapat terselesaikan secara optimal dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Burhanuddin Abdul Kadir, S.IP.MA selaku Sekretaris di Kantor Dinas Sosial Kota Ternate sejauh ini dianggap bahwa keadaan lingkungan kerja masih memerlukan perbaikan untuk menginspirasi personel untuk bekerja dengan nyaman. Dalam pengamatan pra-

studi, peneliti menemukan situasi di mana organisasi ini tetap menginginkan pengembangan dalam lingkungan operasinya. Hal ini dapat terlihat dari fisik lingkungan kerja, keadaan ruangan yang masih kurang memadai. beberapa ruangan terlihat kurang luas sehingga membatasi personel untuk mengangkut. karyawan tetap membutuhkan waktu yang lama dan untuk menyelesaikan pekerjaan. kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan masing-masing dalam hal pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, karena tujuan utamanya adalah untuk menawarkan penyedia yang berkualitas. Stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi seseorang, prosedur gagasan dan situasi. Akibatnya, ketegangan yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan, yang pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugasnya dan mengganggu kinerja pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Sosial Kota Ternate beralamat di Jl. Raya Kalumata Puncak memiliki lokasi yang strategis. Dinas Sosial menghadapi permasalahan di absensi pegawai. Data absensi pegawai Dinas Sosial dalam 2 (dua) bulan tahun 2022 dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Januari - Februari 2022

No	Bulan dan tahun	Jumlah pegawai	Kehadiran masuk kerja		Pulang sebelum jam Kerja	
			Jumlah	Hasil	Jumlah	Hasil
			(a)	(b)	(%)	(c)
1	Januari 2022	70	21	1,5	16	1,14
2	Februari 2022	70	25	1,78	19	1,35
Total				3,28	-	2,49

Sumber : Kantor Dinas Sosial Kota Ternate, 2022.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa data absensi pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Ternate masih ada pegawai yang hadir masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja, dimana rata-rata kehadiran pegawai masuk kerja selama 2 (dua) bulan terakhir 3,28% persentase dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 2,49% persentase. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada permasalahan.

Dalam penelitian ini, tentunya tidak terlepas dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu penelitian terdahulu yang menggunakan variabel dalam penelitian ini masih banyak ditemukan research gap adalah penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Murni Perkasa. Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial

lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependidikan dan Pencatatan Sipil Labuhan batu Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Luh (2017) yang menyatakan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai . Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai . Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurgunawan (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian yang dilakukan oleh Veronika (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ernanda (2020) yang menyatakan bahwa kesimpulan penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nopianto (2020) yang menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1), kompetensi (X2), stres kerja (X3) secara parsial, dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari persamaan regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Serta dukungan sosial tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Dukungan sosial tidak mengurangi dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja yang terjadi di dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Anto (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji kembali dan mengembangkan penelitian sejenis dengan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kota Ternate?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kota Ternate?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi kinerja pegawai yang bekerja di Dinas Kota Ternate
2. Menganalisis pengaruh stres kerja kinerja pegawai yang bekerja di Dinas Kota Ternate
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja kinerja pegawai yang bekerja di Dinas Kota Ternate

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah:

1. Manfaat teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan mengenai kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Dinas Sosial Kota Ternate yang memberikan saran dan masukan untuk membantu meningkatkan kualitas dengan program-program teroptimalisasi yang baik terhadap kinerja pegawai.