

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu komponen kunci pada sebuah organisasi yang berperan krusial dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. (Dessler, 2003) mengemukakan jikalau “manajemen sumber daya manusia adalah prosedur yang mempertimbangkan faktor-faktor seperti hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan selain dari perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan pemberian kompensasi kepada karyawan.” Sementara itu menurut Mathis & Jackson (2012) yang dikutip oleh (Zakki, 2020), mengartikan bahwa MSDM dapat dipahami sebagai pendekatan ilmiah dan keterampilan praktis dalam mengatur tenaga kerja secara optimal, dengan tujuan memaksimalkan kontribusi pegawai demi tercapainya sasaran organisasi.

Dalam instansi pelayanan publik seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Palembang, kinerja pegawai memegang peranan penting dalam menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. Instansi ini memiliki peran strategis dalam mengelola administrasi kependudukan, termasuk penerbitan dokumen kependudukan antara lain KTP, KK, serta Akta Kelahiran. Untuk memastikan efektivitas pelayanan, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja perlu diperhatikan, di antaranya lingkungan kerja serta kompetensi pegawai.

Menurut (Ismail, 2023), lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung

berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah kurangnya pencahayaan pada ruang tunggu di bagian pelayanan, yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai dan masyarakat yang menunggu pelayanan. Selain itu, kondisi dinding yang lembab di beberapa lantai menimbulkan kesan lingkungan kerja yang tidak sehat dan dapat berdampak pada kesehatan serta semangat kerja pegawai.

Sejumlah temuan penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat bergantung pada lingkungan kerja. Menurut temuan yang dipaparkan oleh (Ismail, 2023) dan (Sapriyanto, 2023), mengklaim bahwa suasana kerja yang positif biasanya membantu karyawan berkinerja lebih baik, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Di samping itu, kompetensi pegawai turut menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat kinerja suatu organisasi. Menurut (Rahim et al., 2017), kompetensi dalam kinerja dapat diartikan sebagai pola perilaku pegawai yang menunjukkan performa kerja optimal, yang dilakukan secara konsisten dan efisien melebihi pegawai dengan kinerja standar. (Wahyuni & Budiono, 2022) juga menyatakan bahwa “Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat serta efisien”.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pendidikan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
(Disdukcapil) Kota Palembang 2024

No	Status	Pendidikan				Jumlah
		SMA/SMK/SLTA SEDERAJAT	D-III	S-I	S-II	
1	ASN	2	5	18	20	45
2	NON ASN	3	2	22	3	30
Jumlah		5	7	40	23	75

Sumber : Disdukcapil Kota Palembang, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menempuh pendidikan tinggi, dengan dominasi pada jenjang Strata 1 (S1) serta Strata 2 (S2). Dari total 75 pegawai, sebanyak 40 orang berpendidikan S1 dan 23 orang berpendidikan S2, menunjukkan bahwa sekitar 84% pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum kompetensi formal dalam hal pendidikan cukup baik untuk di kalangan ASN maupun Non-ASN. Khususnya pada ASN, terdapat 20 orang yang telah menyelesaikan pendidikan S2, menandakan adanya pengembangan kapasitas individu melalui jenjang pendidikan lanjut. Namun, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang berpendidikan SMA/SMK atau D-III, masing-masing sebanyak 5 dan 7 orang secara keseluruhan, yang dapat menjadi perhatian dalam upaya pemerataan peningkatan kompetensi. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum tingkat pendidikan pegawai sudah tinggi, penting untuk memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki selaras dengan tuntutan pekerjaan,

sehingga dapat mendukung penguatan kinerja pegawai dalam lingkup Disdukcapil Kota Palembang secara menyeluruh.

Bersumber dari temuan dari berbagai penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi seseorang dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian oleh (Triastuti, 2018), (Eni et al., 2024), serta (Muin et al., 2023) mengungkapkan jika ada hubungan yang signifikan serta bernilai positif antara kompetensi serta kinerja pegawai sebuah organisasi.

Bersumber pada permasalahan telah diuraikan, penelitian ini dilatarbelakangi oleh dorongan guna mengkaji secara lebih rinci mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Jika dilihat dari pembahasan dalam latar belakang, rumusan masalah penelitian ini bisa dinyatakan yakni:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan merujuk latar belakang serta rumusan masalah sudah dikemukakan, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

Hasil dalam penelitian ini diharap bisa memberi dampak signifikan terhadap cara berpikir dan memperluas wawasan, terutama yang berfokus pada aspek lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai pada Disdukcapil Kota Palembang.

1.4.2 Bagi Instansi/Lembaga

Diharapkan bahwa hasil temuan ini dapat menjadi sumber informasi dan landasan pertimbangan yang dapat digunakan pada instansi terkait untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Disdukcapil Kota Palembang.

1.4.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharap hasil penelitian ini jadi referensi buat riset lanjutan dalam bidang yang berkaitan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membuat batasan masalah penelitian ini dimaksudkan agar terfokus dan tidak melenceng dari isu utama yang menjadi pokok pembahasan, sehingga dalam penulisan peneliti ini ruang lingkup permasalahan yang akan penulis bahas yakni sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai upaya untuk mempermudah dalam memahami struktur dan isi penelitian, berikut disajikan rancangan sistematika penulisan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan Pendahuluan membahas secara rinci mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, ruang lingkup kajian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi Tinjauan Pustaka ringkasan yang sebelumnya dalam topik tertentu, landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas secara rinci terkait lokasi penelitian, jenis serta sumber data yang dipakai, teknik pengumpulan data, populasi serta sampel penelitian, definisi operasional variabel, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pelaksanaan penelitian serta memuat hasil penelitian yang berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, beserta saran yang bisa diberikan berdasarkan temuan penelitian.