

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Semua organisasi atau lembaga, memerlukan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menyediakan karyawan dengan kapasitas sebagai karyawan atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi untuk mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik ditandai oleh keberhasilan manajemen menyelaraskan persepsi dan perspektif karyawan dengan tujuan Perusahaan (Wahyuni, 2022). Sumber daya manusia adalah kunci utama dari keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan Perusahaan berjalan dengan lancar untuk memastikan kegiatan, sehingga harus memiliki karyawan yang dapat diandalkan dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, serta berupaya semaksimal mungkin untuk mengelola Perusahaan agar kinerja Perusahaan meningkat (Riyanto et al;2020).

Kinerja merupakan keberhasilan kerja yang dicapai oleh karyawan maupun organisasi. Menurut mangkunegara dalam (Soares Yuningsih et al., 2023) mendefinisikan kinerja adalah sebagai capaian kinerja secara mutu dan jumlah yang diperoleh karyawan selama menjalankan tugas berdasarkan pada pertanggungjawaban yang ia dapatkan. Menurut Mulyasa dalam (Ernia et al., 2023) mendefenisikan kinerja sebagai pretasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapain kerja serta hasil kerja atau unjuk kerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Kasmir dalam (Soares Yuningsih et al.,

2023) kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, personalitas, motivasi, kepemimpinan maupun gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, loyalitas atau komitmen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam (Niha et al., 2021) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkasa kerja, bahan kerja, metode kerja, aturan kerja yang dihadapi ketika seseorang bekerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito dalam (Niha et al., 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan kerja yang aman, suhu ruangan yang stabil, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan Sedarmayanti (2009) dalam Pangarso (2015)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja ataupun hubungan antara bawahan Wijayanti Jihana (2022). Robbins Judget (2011) menyatakan bahwa, lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi Tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berpengaruh pada keseluruhan kinerja pegawai yang

bersangkutan. Selain lingkungan kerja, kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan peningkatan kinerja pegawai

Menurut Pramularso ( 2018) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi adalah faktor penentu dalam seberapa baik pekerjaan karyawan dapat diselesaikan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Oleh karena itu, pegawai harus selalu mampu beradaptasi dengan lingkungannya guna mengembangkan kekuatan yang diperlukan untuk menjunjung tinggi standar profesionalisme sesuai dengan lingkungan pekerjaannya. Selain kompetensi, pelatihan kerja juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi dalam peningkatan kinerja. Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan untuk mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Subroto, 2018).

Elizar (2018) menyatakan pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan

kontribusi kepada organisasi. Dimana melalui kemampuan, pengetahuan yang baik dan keterampilan karyawan yang mampu dan sesuai dengan bidang tugasnya, maka akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai dan sasaran organisasi.

Kantor Biro Pengadaan barang dan jasa yang disingkat dengan PBJ mempunyai peran penting dalam melaksanakan pembangunan nasional dan daerah. Biro Pengadaan barang dan jasa merupakan proses penyediaan barang dan jasa untuk peningkatan pelayanan publik dan pengembangan perekonomian nasional dan daerah. Biro Pengadaan barang dan jasa lingkup pemerintah provinsi Nusa Tenggara Timur dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan prinsip efisien, efektif, persaingan sehat, terbuka, transparan, akuntabel dan perlakuan yang adil bagi semua pihak serta memberikan manfaat bagi pelayanan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan (*value for money*).

Metode penyimpulan capaian kinerja. Hasil pengukuran capaian kinerja disimpulkan untuk masing-masing indikator kinerjanya maupun capaian pada tingkat sasaran.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Kinerja Biro Pengadaan Barang Dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022**

Prog/ Keg	Sub Keg	Program/kegiatan/sub kegiatan	PAGUB PERUBAHAN	JUMLAH REALISASI S/D DESEMBER 2022	
				(RP)	%
1	2	3	4	5	6
01		<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI</b>	1.439.961.720	1.424.292.959	98.91
01		Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	69.312.000	68.506.00	98.84
	02	Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA SKPD	26.312.000	25.546.000	96.95
01	06	Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan iktisar realisasi kinerja SKPD	42.962.000	42.962.000	100.00
05		Administrasi kepegawaian perangkat daerah	12.562.245	6.808.245	54.20
	09	Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	12.562.254	6.808.245	54.20
06		Administrasi umum perangkat daerah	177.909.000	167.541.904	94.17
	01	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	3.149.000	3.100.000	98.44
	05	Penyediaan barang cetakan dan pengadaan	0	-	0
	06	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang- undangan	8.925.600	8.925.400	100.00
	07	Penyediaan bahan /material	53.616.400	535.594.450	99.96
	08	Fasilitas kunjungan tamu	36.236.000	36.236.000	100.00
	09	Penyelenggara rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	75.982.000	75.976.054	99.99

07		Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	110.553.655	109.899.750	99.41
	05	Pengadaan mebel	0	98.84 -	0
	06	Pengadaaan peralatan dan mesin lainnya	110.553.655	109.899.750	99.41
08		Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	977.374,820	965.993.090	98.84
	01	Penyediaan jasa surat menyurat	20.760.000	20.760.000	100.00
	02	Penyediaan jasa komunikasi sumber daya Air dan Listrik	541.156.4000	541.153.000	100.00
	03	Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	3.552.000	3.552.2000	100.00
	04	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor.	411.905.520	400.527.190	97.24
09		Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	92.250.000	89.511.970	97.03
	02	Penyediaan jasa pemerintah biaya pemeliharaan pajak perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan.	78.740.000	76.001.970	96.52
	06	Pemeliharaan dan peralatan dan mesin lainnya	13.510.000	13.510.000	100.00
07		<b>PROGRAM KEBIJAKAN DAN PELAYANAN PENGADAAN BARANG DAN JASA</b>	<b>6.589605.381</b>	<b>6.443.311.641</b>	<b>97.78</b>
01		Pengelolaan pengadaan barang jasa	360.388.581	358.838.589	99.57
	01	Pengelolaan strategi pengadaan barang dan jasa	31.264.481.481	31.264.481	100.00
	02	Pelaksanaan pengadaaan barang dan jasa	190.046.300	190.046.151	100.000
	03	Pemantuan dan evaluasi pengadaan barang dan jasa	139.077.800	137.527.957	98.89
02		Pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik	425.953.700	392.789.500	92.21

	01	Pengelolaan sistem pengadaan secara elektronik	147.209.400	143.452.400	79.68
	02	Pengembangan sistem informasi pengadaan barang dan jasa	152.605.400	121.598.200	99.29
	03	Pengelolaan informasi pengadaan barang dan jasa	126.138.900	125.238.900	98.19
03		Pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa	5.803.263.100	5.697.553.553	98.18
	02	Pembinaan kelembagaan pengadaan barang dan jasa	5.719.870.100	5.616.460.052	98.19
	03	Pendampingan, konsultasi, dan/ atau bimbingan teknis pengadaan barang dan jasa	67.429.200	63.897.300	94.76

Berdasarkan data Tabel 1.2 menunjukkan kinerja karyawan pada Biro Pengadaan Barang Dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur belum maksimal, dilihat dari pencapaian setiap program kegiatan atau sub kegiatan. khususnya pada program kegiatan administrasi umum perangkat daerah yaitu hanya mencapai 54.20% dan juga pada program pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsinya yaitu hanya mencapai 54.20%.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik di Biro pengadaan barang dan jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pegawai dari Biro Pengadaan Barang dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur menunjukkan bahwa adanya hubungan berkelompok mempengaruhi suasana kantor dan hubungan antara pegawai, hal ini tentunya berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara dengan pegawai Biro pengadaan barang dan jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur, berkaitan dengan kompetensi merupakan komponen utama yang harus dimiliki setiap pegawai untuk berhasil

dalam pekerjaan mereka. Dengan kompetensi, seseorang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Namun masih ada pegawai yang tidak memiliki kompetensi sehingga hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Pentingnya pelatihan kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi yaitu untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan, menambah kepercayaan diri dalam bekerja dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Biro Pengadaan Barang Dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur, belum melakukan pelatihan secara formal. pelatihan yang dilakukan masih bersifat informal dalam artian dimana karyawan yang memiliki keahlian dapat berbagi pengetahuan dengan sesama karyawan. Pelatihan ini sering dikenal dengan istilah “selasa berbagi”

Selain fenomena masalah di atas, penelitian diperlukan juga adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. A. Yulia, T. Bernhard (2019) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIF Group Manado, sedangkan (Sabilalo et al., 2020) Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. pada penelitian Pramularso (2018) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta. Sedangkan pada penelitian Su'adah et al (2022) Kompetensi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu. Pratama yosef (2018) Pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado sedangkan

(Putri & Ratnasari, 2019) pada penelitian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Takaful Batam.

Berdasarkan latar belakang masalah dan *research gap* maka peneliti mencoba melakukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Pada SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai , lingkungan kerja, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur
1. Apakah lingkungan kerja, kompetensi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Apakah lingkungan kerja, kompetensi pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengadaan Barang Dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur.

## **C. Tujuan penelitian untuk mengetahui :**

Tujuan dari penelitian ini secara umum adalah untuk menjawab pertanyaan dari perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja, lingkungan kerja, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan berupa pikiran untuk melakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja, kompetensi dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kerja karyawan pada Biro Pengadaan Barang Dan Jasa SETADA Provinsi Nusa Tenggara Timur.