

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam kesuksesan suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan tidak dapat diabaikan. Kualitas sumber daya manusia dapat tercermin dari kualitas manajemennya. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat bergantung pada potensi dan kinerja sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia berkualitas dan profesional menjadi sebuah impian bagi organisasi sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan (Solehudin et al., 2022)

Sumber daya manusia Menurut Ariffin (2019) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi atau pemerintahan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tersedianya kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam suatu organisasi akan menunjukkan kemampuan kinerja yang lebih baik. Dan untuk mengetahui baik atau tidaknya kualitas kerja pegawai dapat dinilai melalui dari kinerja yang mereka tunjukkan.

Menurut Edison *et al.*, (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kristanti & Pangastuti, 2019).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut (Kasmir 2016:189), menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: Kompetensi dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, menurut Ismi (2021) kompetensi sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankannya di dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu yang bekerja dalam organisasi. Pegawai dalam organisasi jika memiliki kompetensi yang baik maka kinerja dihasilkan akan baik pula. Menurut Sinaga *et al.*, (2021) kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja baik yang diinginkan. Dalam hal ini, Pegawai harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya (Moeheriono, 2012). Kompetensi dan kinerja saling berkaitan erat dalam konteks pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Sementara itu, kinerja mengacu pada hasil kerja yang diukur berdasarkan standar atau tujuan tertentu. Kompetensi yang baik mendukung

pencapaian kinerja yang unggul, sedangkan kinerja dapat menjadi tolok ukur efektivitas penguasaan kompetensi.

Selain Kompetensi, adapun penyebab terjadinya penurunan kinerja pegawai adalah Stres kerja dapat mempengaruhi, dan berdampak pada kinerja yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai (Kirkcaldy, 2010). Stres kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (Robbins, 2008).

Stres merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Stres adalah hal normal yang bisa dirasakan oleh manusia. Sari et al. (2021) mengungkapkan bahwa stres terbagi menjadi dua yaitu stres positif (*eustress*) dan stress negatif (*distress*). Jika stres berada dalam batasan wajar maka akan meningkatkan semangat dan kinerja menjadi maksimal dan begitu pula sebaliknya. Stres biasanya disebabkan oleh beberapa faktor atau yang dikenal dengan stressor.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pegawai bekerja, yang mana bisa mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Tyas & Sunuharyo, 2018), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai. (Deni et al., 2023) menyatakan Seseorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja

dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat kinerja pegawai tersebut akan rendah. Menurut (Manuain et al., 2023), salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan sehingga tidak berdampak buruk pada kinerja.

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang bertugas di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Tugasnya meliputi membantu kepala daerah, seperti gubernur atau bupati, dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki tugas pokok dan fungsi untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah. Tugas pokok dan fungsi ini berdasarkan pada Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kinerja kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur digambarkan melalui laporan kinerja disusun untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai. Selain itu laporan ini juga

dimaksudkan sebagai upaya perbaikan kesinambungan bagi Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja Kantor DLHK Provinsi NTT dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan
Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2023

No.	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi	% Realisasi
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	81.101.206.864	70.442.613.379	86,86%
2	Program Perencanaan Lingkungan Hidup	440.000.000	217.359.824	49,40%
3.	Program Pengendalian Pencemaran Atau Kerusakan Lingkungan Hidup	501.269.950	427.051.974	85,19%
4	Program Pengendalian Bahan Berbahaya Dan Beracun (B3) Dan Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun (LIMBAH B3)	457.970.400	56.490.315	12,33%
5	Program Pengelolaan Hutan	17.361.641.568	16.428.994.154	94,94%
6.	Program Konservasi Sumber Daya Alam Hayati Dan Ekosistemnya	17.744.100	-	-
7.	Program Pendidikan Dan Pelatihan, Penyuluhan Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Bidang Kehutanan	99.726.900	3.400.000	3,41%
	Jumlah	99.979.559.782	87.629.909.646	87,65%

Sumber: LKPJ DLHK NTT Tahun 2023

Data tabel 1.1 menggambarkan capaian kinerja berdasarkan pemanfaatan jumlah anggaran untuk masing-masing program pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur, dimana tahun 2023 rata-rata realisasi penggunaan anggaran sebesar 87,65%, fenomena ini menunjukan belum optimalnya capaian kinerja dari kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan mengenai, kinerja pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT tahun 2023 ada program yang tidak tercapai:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi ada beberapa kegiatan yang tidak tercapai (perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah, Administrasi keuangan perangkat daerah, pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah, dan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah)
2. Program Perencanaan Lingkungan Hidup ada kegiatan yang tidak tercapai yaitu kegiatan penyelenggaraan kajian lingkungan hidup strategis (KLHS) provinsi
3. Program Pengendalian Pencemaran Atau Kerusakan Lingkungan Hidup ada kegiatan yang tidak tercapai yaitu kegiatan pengelolaan laboratorium lingkungan hidup Provinsi
4. Program Pengendalian Bahan Berbahaya Dan Beracun (B3) Dan Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun (Limbah B3) ada kegiatan yang tidak tercapai yaitu kegiatan pengumpulan limbah B3 lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 daerah Provinsi
5. Program Pengelolaan Hutan ada beberapa kegiatan yang tidak tercapai (pelaksanaan rehabilitasi di luar kawasan hutan negara, pelaksanaan perlindungan hutan di hutan lindung dan hutan produksi, pelaksanaan pengelolaan hasil hutan bukan kayu, dan pelaksanaan pengelolaan hasil hutan kayu dengan kapasitas produksi)

6. Program Konservasi Sumber Daya Alam Hayati Dan Ekosistemnya ada kegiatan yang tidak tercapai yaitu kegiatan perlindungan tumbuhan dan satwa liar yang tidak dilindungi atau tidak masuk dalam lampiran (Appendix) CITES untuk kewenangan daerah Provinsi

7. Program Pendidikan Dan Pelatihan, Penyuluhan Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Bidang Kehutanan ada kegiatan yang tidak tercapai yaitu kegiatan pelaksanaan penyuluhan kehutanan Provinsi dan pemberdayaan masyarakat di bidang kehutanan

Berdasarkan wawancara dengan 17 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT mengenai kompetensi, 12 pegawai menyatakan kompetensi mereka menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam pemahaman dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. 3 mengatakan bahwa mereka menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena mereka kurang paham dalam mengoperasikan sistem yang ada. 2 pegawai mengatakan bahwa mereka dapat mengoperasikan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan bahkan bersedia membantu rekan kerja lainnya.

Dari hasil wawancara dengan 17 pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan Provinsi NTT mengenai Stres Kerja. 11 pegawai lainnya mengatakan bahwa mengalami stres kerja karena beban kerja yang berat, tekanan waktu, masalah pribadi, dan kurangnya dukungan dari atasan. 4 pegawai lainnya mengatakan bahwa kurangnya komunikasi yang terjadi sehingga sering terjadinya ketidak nyamanan antar individu. 2 lainnya merasanya mampu dalam bekerja.

Dari hasil wawancara dengan 17 pegawai mengenai lingkungan kerja fisik, 11 pegawai menyatakan bahwa mereka kerap merasa kurang nyaman saat bekerja karena fasilitas yang kurang memadai. Sementara itu, 3 pegawai berpendapat bahwa lingkungan kerja di kantor cukup nyaman, dengan pencahayaan yang memadai serta keberadaan tanaman hijau yang menciptakan suasana lebih segar. Adapun 3 pegawai lainnya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja sangat kondusif berkat konsep ruang terbuka yang minim gangguan.

Dari fenomena masalah tersebut, penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* Penelitian Indra et al., (2021) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan Kompetensi yang diukur kemampuan merupakan faktor utama yang mempengaruhi Kinerja individu. Variabel Kompetensi (kemampuan mencari informasi, proaktif, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja serta kemampuan memengaruhi) merupakan suatu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu, untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka Kompetensi pegawai harus ditingkatkan pula. Sedangkan pada penelitian Hidayat (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai sehingga kinerja pegawai kurang optimal di bidangnya.

Hasil penelitian yang ditemukan oleh Nazhifah et al., (2017) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Berbeda dengan hasil penelitian Frisca et al., (2015) menunjukkan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian dilakukan oleh Pratama dan Wismar'ain (2018), menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, pada penelitian yang dilakukan oleh Warongan, Dautulong dan Lumintang (2022) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* pada penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa masalah dalam kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi NTT dipengaruhi oleh beberapa variabel. Maka mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.**

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang Kompetensi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?

2. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu dari latar belakang Adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kompetensi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari kompetensi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian sejenis yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.
- 2) Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, serta pemikiran dan ilmu pengetahuan yang khususnya berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur

2. Manfaat praktis

Secara Praktis manfaat penelitian ini bagi Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai masukan tentang Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.