

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan instansi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia itu sendiri adalah orang - orang yang akan dijadikan sebagai orang yang berinisiatif, merencanakan dan berpikir untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena peran sumber daya manusia adalah untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi menurut Ardana et al (2012:3). Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017:10).

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia, termasuk dalam organisasi pemerintahan, salah satunya adalah Disnaker-PMPTSP Kota Malang. Dalam lingkup organisasi pemerintahan masih diperlukan sumber daya manusia untuk mengatur berjalannya kerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu tantangan bagi setiap organisasi, hal ini dikarenakan setiap keberhasilan dari sebuah

organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kualitas dari manajemen sumber daya manusianya, tidak terkecuali juga terjadi pada karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang. Di setiap instansi kinerja karyawan dapat dijadikan tolak ukur bagi instansi, apakah karyawannya mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab serta beban kerja yang diberikan. Kinerja karyawan itu sendiri merupakan hasil kinerja setiap karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2010:67). Hasil kerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan menjadi 3 kelompok yaitu yang pertama kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Kedua dukungan organisasi, kinerja seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi berupa organisasi, penyediaan sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman serta kondisi dan syarat kerja. Ketiga dukungan manajemen, kinerja seseorang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan segala aktivitas mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif menurut Simanjutak (2011:11).

Kemampuan dan keterampilan memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja para karyawan, dimana kemampuan dan keterampilan karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas organisasi

sehingga organisasi akan memiliki citra yang baik dalam masyarakat. Tingkat kinerja seorang pegawai sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan semakin tinggi tingkat kemampuan maka semakin tinggi pula kinerjanya, komentar Stephen P. Robbins (2011:218). Sedangkan keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk melakukan berbagai tugas yang berkembang sebagai hasil dari pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dalam bagaimana seseorang aktivitas tertentu, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi secara efektif atau menjalankan strategi bisnis menurut Dunnett's dalam Lian Arcynthia (2013:149). Selain pelatihan yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga memerlukan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan mudah dan akurat menurut Iverson (2011:133). Dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan keterampilan memiliki makna yang sama, yang mana kemampuan dan keterampilan merupakan proses dimana individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu etos kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kemauan dan kesadaran diri sendiri yang didasarkan oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos kerja adalah totalitas kepribadiannya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberi makna pada sesuatu, yang mendorongnya untuk bertindak dan mencapai amal yang optimal (Sinamo, 2011:55). Sehingga dengan adanya

etos kerja pada setiap diri karyawan dapat membantu instansi mencapai tujuan, tentunya tidak hanya berdampak pada instansi saja dengan adanya etos kerja maka kualitas diri pada setiap karyawan juga akan meningkat.

Selain keterampilan dan kemampuan serta etos kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi setiap kinerja karyawan perusahaan. Di masa modern ini banyak orang yang mengetahui tentang *toxic work environment*. Lingkungan kerja termasuk dalam penyebab *toxic work environment*, dalam suatu perusahaan atau organisasi lingkungan kerjanya tidak memiliki banyak *red flag* pasti karyawan akan memberikan kinerja yang baik dan maksimal. *Red flag* merupakan suatu sikap dari seseorang yang tidak mampu menjalin hubungan yang sehat dengan orang lain. *Red flag* yang dimaksud dalam lingkungan kerja sendiri harus dapat diatasi oleh perusahaan atau organisasi dan kesadaran diri sendiri para pegawainya. *Red flag* ini dapat berasal dari atasan maupun rekan kerja. Contoh *red flag* dari atasan adalah beban kerja yang berlebihan untuk para pegawainya, juga membandingkan yang berkonotasi negatif antar pegawainya. Sedangkan *red flag* dari rekan kerja adalah sikap terhadap rekan satu ke rekan kerja lainnya, juga dari permintaan tolong. Permintaan tolong yang berlebihan akan menimbulkan rasa kesal dan jengkel, sehingga hal ini dapat membuat hubungan antar rekan kerja menjadi canggung dan tidak nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugastugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain menurut Nitisemito (2008:183). Dari pemaparan beberapa ahli tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disnaker-PMPTSP merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bergerak pada bidang jasa pelayanan masyarakat. Kantor Disnaker-PMPTSP Kota Malang beralamat di Perkantoran Terpadu, Jl. Mayjen Sungkono No.2, Arjowinangun, Kec. Kendungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65135. Disnaker-PMPTSP Kota Malang memiliki motto "*Perizinan Beres, Bisnis Sukses*", motto ini menjadikan karyawan dituntut oleh organisasi agar dapat meningkatkan pelayanan dalam masyarakat. Dalam peningkatan kinerja karyawan beberapa faktor yang penting yang diduga oleh peneliti adalah kemampuan dan keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti sebelumnya dari website Disnaker-PMPTSP Kota Malang maupun observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti ada permasalahan dari ketiga variable tersebut dalam kinerja karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang. Dalam beberapa ulasan yang terdapat dalam website Disnaker-PMPTSP Kota Malang, ada beberapa ulasan *negative* yang berisi keluhan tentang pelayanan yang sangat lambat dan kurang memuaskan sehingga menunjukan kurangnya kemampuan dan keterampilan pada karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang. Hal ini juga menggambarkan adanya penurunan etos kerja pada Disnaker-PMPTSP Kota

Malang yang juga didukung oleh pendapat dari peneliti yang telah melakukan kegiatan magang di Disnaker-PMPTSP Kota Malang. Sama halnya dengan lingkungan kerja juga memiliki permasalahan, hal tersebut bersumber dari pengamatan peneliti saat melakukan magang di Disnaker-PMPTSP Kota Malang. Dalam pengamatan selama magang peneliti melihat bahwa tatanan ruang dalam ruang kerja dan toilet memiliki akses yang jauh, dan juga kurangnya *upgrade* dalam teknologi seperti komputer karyawan sehingga memakan waktu dalam penginputan data karyawan. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil responden dari seluruh karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ada permasalahan kemampuan dan keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan dan Keterampilan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah kemampuan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang?

4. Manakah diantara kemampuan dan keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh kemampuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang.
2. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang.
4. Menganalisis diantara variabel kemampuan dan keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Disnaker-PMPTSP Kota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat :

1. Bagi instansi, penelitian ini dapat membantu untuk mengetahui kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga dapat membantu untuk peningkatan kualitas kinerja perusahaan.

2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah informasi dan wawasan mengenai pengaruh kinerja karyawan di sebuah organisasi.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki bidang yang sama.