

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat di prioritaskan dalam melaksanakan dan menghadapi perkembangan zaman serta globalisasi. Suatu instansi dapat berkembang apabila memiliki sumber daya manusia secara individual yang memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Kepegawaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah segala sesuatu yang berkaitan erat dengan pekerjaan sebagai seorang pegawai. Dalam hal ini, seorang ahli bernama Widjaja mengatakan jika kepegawaian adalah suatu hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan harus ada pada setiap usaha kerja.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2022).

Ketika berbicara tentang kinerja suatu instansi, hal yang perlu dilihat faktor apa saja yang mempengaruhi baik dan buruknya suatu kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang

dapat dilihat dari pemberian kompetensi, lingkungan kerja, dan manajemen diri dari instansi itu sendiri.

Menurut (Wibowo, 2017), Kompetensi merupakan Individu yang memiliki keterampilan, keahlian, serta pengetahuan dan karakter yang baik pada saat menjalankan tugas akan dengan mudah terselesaikan. Menurut Dharmanegara (2019), mengungkapkan bahwa kompetensi seseorang akan mampu dilihat dari cara seseorang berfikir dan berperilaku pada perusahaan sebagai dasar sikap karakteristik individu.

Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas tertentu, tetapi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk beradaptasi dalam situasi. Kompetensi seseorang merupakan sesuatu yang melekat pada diri orang tersebut dan dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja orang tersebut. Kompetensi berkaitan erat dengan kinerja individu. Di era yang semakin maju, individu dituntut menyelesaikan pekerjaan dimana pekerjaan tersebut dilakukan secara daring,. Sementara, masih terdapat banyak pegawai yang belum memiliki pemahaman tentang pengoperasian komputer. Hal ini berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang diungkapkan melalui pekerjaan terdiri dari dimensi rasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta hubungan interpersonal dalam bekerja. Semakin baik lingkungan kerja, aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai, namun

lingkungan kerja yang buruk, tidak aman dan tidak nyaman akan menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang positif dan mendukung kolaborasi antar pegawai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kooperatif seperti konflik antar pegawai, kurangnya peralatan, dan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan mempengaruhi kinerja.

Manajemen diri adalah seperangkat strategi kognitif dan perilaku yang membantu individu dalam membentuk lingkungannya, membangun motivasi diri, dan memfasilitasi perilaku yang tepat untuk mendapatkan standar penampilan yang dikehendaki (Manz, 2021). Keterampilan manajemen diri mempengaruhi kemampuan pengambilan keputusan seseorang pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin diri yang baik tidak harus diberitahu apa yang dilakukan tetapi mampu mengambil keputusan akan suatu pekerjaan. (Myers, 2019) mengemukakan bahwa peluang untuk manajemen diri di tempat kerja adalah suatu bentuk tanggung jawab sama seperti orang yang bertanggung jawab atas keputusan mereka.

Selain itu, manajemen diri menjadi faktor kunci yang tidak dapat diabaikan. Kemampuan individu dalam mengatur waktu, mengendalikan emosi, dan menetapkan prioritas sangat mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan manajemen diri yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan yang ada, serta mampu menjaga

keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesehatan mental. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, di mana pegawai sering kali berhadapan dengan situasi yang emosional dan berat, manajemen diri yang baik sangat penting untuk menjaga kualitas kerja dan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan apa yang diuraikan diatas, penulis mengkaji lebih dalam tentang apakah ada pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan manajemen diri terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Manajemen Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu.”**

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Penelitian ini berfokus pada tiga variabel bebas yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan manajemen diri. Dimana penulis ingin mengetahui pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja pegawai. Adapun pegawai yang dimaksud adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu.

### **2. Perumusan Masalah**

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu.

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu.
3. Apakah manajemen diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu.
4. Apakah kompetensi, lingkungan kerja, dan manajemen diri berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, manajemen diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

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

##### 1. Bagi Penulis

Merupakan peluang besar untuk menggali dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama studi di Universitas Labuhanbatu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada program studi manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

##### 2. Bagi Akademik.

Dapat menambah wawasan dan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.