

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan dengan baik tentu dalam pengelolaannya wajib memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator krusial pencapaian tujuan organisasi secara efektif serta efisien karna dapat mempengaruhi kinerja karya seperti salah satunya faktor lingkungan kerja dan kompetensi.

Kinerja pegawai pada Polsek Sumur Bandung dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang kurang teliti dan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan sehingga menyebabkan kinerja pegawai yang kurang optimal. Kinerja pegawai yang tinggi berkontribusi secara pribadi terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Karena itu, banyak perhatian telah diberikan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu Polsek Sumur Bandung harus lebih memperhatikan lagi salah satunya dari segi lingkungan kerjan dan kompetensi.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Lingkungan kerja yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Ada dua jenis lingkungan kerja dalam suatu perusahaan yakni fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan,

komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hubungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai.

b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik memang sangat berhubungan dikarenakan dari semua masalah yang sudah di paparkan menjadi salah satu faktor adanya kurang komunikasi dari atasan ke bawahan yang menjadikan suatu fasilitas yang didapatkan oleh karyawan kurang memenuhi standar yang harus di terima oleh pegawai. Oleh karena itu jika ingin menerima fasilitas yang memenuhi syarat hubungan antar atasan dan bawahan harus lebih baik untuk kerjasamanya dalam bekerja di suatu perusahaan.

Selain lingkungan kerja, Kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan atau instansi. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi

adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yg relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Peningkatan kinerja pegawai ialah tujuan utama setiap organisasi, baik sektor publik maupun sektor swasta yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Polsek Sumur Bandung adalah lembaga pemerintahan daerah kecamatan yang bergerak di bidang Kepolisian. Sebagai Lembaga Profesi yang melayani kepentingan publik dituntut untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan perundang-undangan maupun standar operasional prosedur serta memiliki Etika Profesi dalam memberikan pelayanan masyarakat, namun disisi lain kantor ini memiliki permasalahan di lingkungan kerja seperti pencahayaan yang kurang, polusi suara atau kebisingan, dan peralatan kerja yang kurang memadai.

Berdasarkan observasi dan pengamatan, Kinerja Pegawai Polsek Sumur Bandung masih kurang baik maka dari itu untuk memperkuat data tersebut, berikut data standar nilai kerja pegawai di Polsek Sumur Bandung tahun 2022:

Tabel 1. 1 Standar Nilai Kerja Pegawai Polsek Sumur Bandung

No	Nilai	Predikat	Keterangan
1	> 95 – 100	A	Sangat Baik
2	80 - < 95	B	Baik
3	70 - < 80	C	Cukup
4	< 70	D	Kurang

Sumber: Data Polsek Sumur Bandung 2023

Data pada tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa standar nilai kinerja pegawai di Polsek Sumur Bandung, pada pernyataan nilai lebih dari 95 sampai 100 memiliki predikat “A” dengan keterangan “Sangat Baik”, lalu dengan nilai 80

sampai kurang dari 95 memiliki predikat “B” dengan keterangan ‘Baik’, kemudian dengan nilai 70 sampai dengan kurang dari 80 memiliki predikat “C” dengan keterangan “Cukup”, dan pada pernyataan nilai kurang dari 70 memiliki predikat “D” dengan keterangan “Kurang”. Maka dari itu data standar nilai kinerja pegawai sangatlah penting untuk mengetahui keterampilan kemampuan dan keahlian seorang pegawai.

Berdasarkan observasi dan pengamatan, Kinerja Pegawai Polsek Sumur Bandung masih kurang baik maka dari itu untuk memperkuat data tersebut, berikut data Penilaian Kinerja pegawai di Polsek Sumur Bandung tahun 2022:

Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja polsek Sumur Bandung tahun 2022

No	Penilaian kinerja	Agu	%	Sep	%	Okt	%
1	> 95% - 100%	19	32,760	20	34,48	18	31,03
2	80% - < 95%	20	34,482	20	34,48	13	22,41
3	70% - < 80%	10	17,241	10	17,24	20	34,5
4	< 70%	9	15,517	8	13,80	7	12,06
Total		58	100	58	100	58	100

Sumber: Data Internal Polsek Sumur Bandung 2023

Data pada tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa dalam 3 bulan terakhir kinerja pegawai pada Polsek Sumur Bandung mempunyai nilai evaluasi kinerja dengan persentase terbesar 34,5% yang artinya dinilai masih cukup. Dari data tabel 1.2 terlihat bahwa nilai 80 sampai kurang dari 95 memiliki predikat “B” dengan keterangan ‘Baik’, kemudian dengan nilai 70 sampai dengan kurang dari 80 memiliki predikat “C” dengan keterangan “Cukup.” Melihat dari data pada tabel 1.1 di bulan Agustus persentase terbesar 34,482 atau 34,5 dengan pernyataan

penilaian kinerja 80% - < 95% lalu di bulan September persentase terbesar 34,48 atau 34,5 dengan pernyataan penilaian kinerja > 95% - 100% dan 80% - < 95% dan yang terakhir pada bulan Oktober persentase terbesar 34,5 dengan pernyataan penilaian kinerja 70% - < 80%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya penurunan adanya penilaian kinerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti karyawan mengerjakan tugas tidak tepat waktu yang ditentukan, kurangnya memahami tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh standar kinerja kepada karyawan, kurangnya memiliki kemampuan untuk menyesuaikan beban kerja dengan pendidikan pegawai dan pegawai masih kurang insiatif dalam memberikan gagasan ide dalam menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab setiap pegawai maka dari itu sangat berpengaruh pada penilaian kinerja yang semakin menurun. Maka dengan adanya data tersebut didukung juga data hasil prasurvey mengenai kinerja pegawai yang dilakukan peneliti melalui kuesioner terhadap 20 pegawai di Polsek Sumur Bandung untuk mengetahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil I Survey pendahuluan mengenai Kinerja Pegawai pada Polsek Sumur Bandung

No	Pernyataan	Kategori Dan Persentase (Ya)		Kategori Dan Persentase (Tidak)	
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya melaksanakan pekerjaan yang dilakukan dengan tepat waktu	8	40%	12	60%
2	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsi saya	6	30%	14	70%
3	Saya memiliki kemampuan untuk menyesuaikan beban kerja dengan latar Pendidikan	9	45%	11	55%
4	Saya selalu mencari ide dan gagasan dalam menyelesaikan tugas	8	40%	12	60%
5	Saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya	7	35%	13	65%
Rata-rata			38%		62%

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas didapatkan rata-rata responden dengan pernyataan pada kuesioner prasurey dengan persentase 38% menjawab iya dan jawaban tidak 62% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinilai kurang baik sehingga masih banyak perbaikan yang harus ditingkatkan oleh pegawai dimana berdasarkan hasil prasurey diatas diketahui masih terdapat beberapa kekurangan pada, dapat disimpulkan dari pertanyaan “ Saya melaksanakan pekerjaan yang dilakukan dengan tepat waktu “ dengan jawaban ya 40% dan tidak 60% dapat

disimpulkan bahwa banyak pegawai yang masih melakukan pekerjaannya tidak tepat waktu, pada pertanyaan kedua dengan pernyataan “ Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsi saya” dengan jawaban “ya” memperoleh hasil 30% dan jawaban “tidak” 70 % dapat disimpulkan masih banyak pegawai yang belum memahami atau menguasai tugas terhadap fungsi yang di berikan oleh atasan, pada pertanyaan ketiga “Saya memiliki kemampuan untuk menyesuaikan beban kerja dengan latar Pendidikan” dengan jawaban “ya” memperoleh hasil 45% dan jawaban “tidak” 55% dapat disimpulkan bahwa banyak pegawai memiliki kemampuan yang kurang sehingga sulit untuk menyesuaikan dengan beban kerja terhadap latar pendidikan, pertanyaan keempat “Saya selalu mencari ide dan gagasan dalam menyelesaikan tugas” dengan hasil menjawab “ya” 40% dan jawaban “tidak” 60% dan pertanyaan ke lima “ Saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya” dengan hasil jawaban “ya” 35% dan jawaban “tidak” 65% dapat disimpulkan bahwa banyak pegawai yang kurang insiatif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Maka dari itu kinerja pegawai di Polsek Smur Bandung perkembangannya masih fluktuatif. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan kompetensi pegawai yang masih kurang baik. Dengan demikian berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, ternyata kinerja pegawai di Polsek Sumur Bandung masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya secara optimal, dan hal tersebut diduga karena adanya masalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Salah satu

permasalahan kompetensi tersebut yaitu permasalahan latar belakang pendidikan pegawai.

Berdasarkan observasi dan pengamatan, Lingkungan kerja di Polsek Sumur Bandung masih kurang baik maka dari itu untuk memperkuat data tersebut, berikut data sarana di Polsek Sumur Bandung tahun 2023:

Tabel 1. 4 Data sarana tahun 2023

No	Nama Barang / Jenis Barang	Jumlah	Keadaan Barang		
			Baik (B)	Kurang Baik (KB)	Rusak Berat (RB)
1	Meja	20	(B)	-	-
2	Kursi Sofa/set	7	(B)	-	-
3	Kursi Cheatos	25	-	(KB)	-
4	Telepon/Fax	1	-	-	(RB)
5	Ac	4	2 (B)	2 (KB)	-
6	Komputer	14	10 (B)	4 (KB)	-
7	Penghancur Kertas	1	(B)	-	-
8	Lampu	38	18 (B)	20 (KB)	-
9	Borgol	3	(B)	-	-
10	Tongkat Leter T	13	(B)	-	-
13	Rompi Anti Peluru	5	(B)	-	-
14	Megaphone	4	(B)	-	-
15	Mic Portable	2	(B)	-	-

Sumber : Data internal 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas merupakan data sarana yang tersedia pada Polsek Sumur Bandung yang memberikan gambaran sarana apa saja yang tersedia di kantor Polsek Sumur Bandung. Masih ada beberapa sarana yang kurang baik dan bahkan rusak berat, maka dengan adanya data tersebut didukung juga data hasil prasurey mengenai lingkungan kerja yang dilakukan peneliti, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Hasil survey pendahuluan Lingkungan Kerja di Polse Sumur Bandung

no	Pernyataan	Kategori dan persentase (Ya)		Kategori dan persentase (Tidak)	
		Ya	persentase	Tidak	persentase
1	Memiliki penerangan yang baik (sinar matahari dan listrik) sesuai standar kebutuhan pegawai	5	25%	15	75%
2	Memberikan kenyamanan bagi pegawai (terhindar dari suara bising)	8	40%	12	60%
3	Tersedianya fasilitas / peralatan kerja yang memadai di setiap ruangan	7	35%	13	65%
	Rata-rata	20	33%	40	67%

Sumber: Data primer, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.5 tentang hasil prasurvey dari 20 responden lingkungan kerja dapat terlihat bahwa terdapat hasil responden dengan jawaban ya sebesar 33% dan jawaban tidak 67% dari pernyataan di atas “Memiliki penerangan yang baik (sinar matahari dan listrik) sesuai standar kebutuhan karyawan” sebanyak 25% menjawab ya dan 75% menjawab tidak maka dapat disimpulkan bahwa ruangan yang di Polsek Sumur Bandung mengalami penerangan kurang baik yang dapat menghambat pekerjaan pegawai, pernyataan kedua yaitu “Memberikan kenyamanan bagi pegawai (terhindar dari suara bising)” dengan responden menjawab ya 40% dan menjawab tidak 60% maka dapat disimpulkan bahwa dengan lokasi Polsek Sumur Bandung berada di pinggir jalan sehingga banyak kendaraan berlalulalan sehingga pegawai merasa terganggu dengan suara kendaraan, pertanyaan ketiga “Tersedianya fasilitas / peralatan kerja yang memadai di setiap ruangan” dengan hasil jawaban “ya” sebanyak 35% dan jawaban “tidak” 65% dapat

disimpulkan bahwa banyak kekurangan atau ketidaksiapan dalam menyediakan peralatan atau fasilitas yang di butuhkan oleh pegawai sehingga dapat menghambat kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan pengamatan, kompetensi Polsek Sumur Bandung masih kurang baik maka dari itu untuk memperkuat data tersebut, Berikut ini merupakan data jumlah pegawai yang terbagi kedalam beberapa unit dan rekapitulasi pegawai berdasarkan pendidikan.

Dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Polsek Sumur Bandung sebanyak 57 orang yang terdiri dari 9 bagian atau unit. Untuk lebih mendukung data diatas maka peneliti menjelaskan secara singkat rekapitulasi pegawai berdasarkan pendidikannya di Polsek Sumur Bandung sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	SMA/Sederajat	28	48,30
2	S1	30	51,70
Total 58 Pegawai Polsek Sumur Bandung			100

Sumber: Polsek Sumur Bandung 2023

Dari data tabel 1.6 di atas terlihat bahwa latar belakang pendidikan pegawai di Polsek Sumur Bandung, yang paling banyak oleh lulusan Sarjana Strata 1. Dengan demikian, diduga bahwa faktor inilah yang menjadi salah satu permasalahan kompetensi di Polsek Sumur Bandung, sehingga masalah tersebut yang menjadi faktor penyebab rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Selain itu, latar belakang pendidikan pegawai dilihat dari bidang atau jurusan pada saat pegawai menempuh perkuliahan pun, ternyata banyak yang tidak sesuai dengan

bidang kerja pegawai yang sekarang sedang digeluti, maka dengan adanya data tersebut didukung juga data hasil prasurvey mengenai kompetensi yang dilakukan peneliti, untuk mengetahui hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1. 7 Hasil survey pendahuluan Kompetensi Pegawai pada Polsek Sumur Bandung

no	Pernyataan	Kategori dan persentase (Ya)		Kategori dan persentase (Tidak)	
		Ya	Persentase	Tidak	Presentase
1	Pegawai mengetahui dan memahami fungsi tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta standar operasional prosedur kerja di Perusahaan	7	35%	13	65%
2	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik dan teliti	9	45%	11	55%
3	Pegawai memiliki kecakapan komunikasi dalam bekerja	8	40%	12	60%
4	Pegawai selalu menaati peraturan yang berlaku di Perusahaan	10	50%	10	50%
5	Pegawai selalu bersikap ramah dan sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan	10	50%	10	50%
Rata-rata			44%		66%

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.8 dari hasil prasurvei dari 20 dengan responden rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompetensi yang dimiliki pegawai di Polsek Sumur Bandung menunjukkan rata-rata jawaban ya 44% dan tidak 66% pernyataan pertama yaitu “Pegawai mengetahui dan memahami fungsi tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta standar operasional prosedur kerja di Perusahaan” hasil jawaban ya dengan persentase 35% dan jawaban tidak 65% dapat disimpulkan bahwa ada

beberapa pegawai yang kurang memahami standar operasional prosedur kerja, pernyataan kedua “Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik dan teliti” dengan hasil menjawab ya 45% dan jawaban tidak 55% dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Polsek Sumur Bandung dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang kurang teliti dan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, pernyataan ketiga “Pegawai memiliki kecakapan komunikasi dalam bekerja” jawaban ya dengan persentase sebanyak 40% dan tidak sebanyak 60% dapat disimpulkan bahwa masih kurang komunikasi antara pekerja satu sama lain, pernyataan ke 4 “Pegawai selalu menaati peraturan yang berlaku di Perusahaan” dengan responden jawaban ya 50% dan tidak 50% dapat disimpulkan masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan sehingga menyebabkan kinerja pegawai yang kurang optimal, pernyataan kelima “Pegawai selalu bersikap ramah dan sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan” dengan jawaban ya 50% dan tidak 50% maka dapat disimpulkan adanya pegawai yang kurang ramah. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai berkaitan dengan kurang teliti dan maksimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kecakapan komunikasi antar sesama pegawai, masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan, serta kurangnya sikap ramah dan sopan terhadap sesama rekan kerja. Kinerja pegawai yang tinggi berkontribusi secara pribadi terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Karena itu di Polsek Sumur Bandung memiliki permasalahan di kompetensinya seperti kinerja yang kurang maksimal dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kecakapan komunikasi antar sesama

pegawai, masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan, serta kurangnya sikap ramah dan sopan terhadap sesama rekan kerja.

Penelitian yang serupa dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai antara lain, penelitian dari Ayu Wahyuni dan Budiono Budiono (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada PT Pegadaian Blitar menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan Kompetensi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT Pegadaian Blitar dan penelitian dari Awanda Nurwati, Purbudi Wahyuni dan Yuni Siswanti (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja studi pada waroeng spesial sambal "SS" di Yogyakarta menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja studi pada waroeng spesial sambal "SS" di Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Polsek Sumur Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang relevan, antara lain:

1. Kinerja pegawai pada Polsek Sumur Bandung divisi Manajemen Sumber Daya Manusia masih adanya karyawan yang tidak memahami fungsi tugas

dan tanggung jawab pekerjaan serta standar operasional prosedur kerja di Perusahaan.

2. Lingkungan kerja pada Polsek Sumur Bandung divisi Sumber Daya manusia masih kurang baik. Hal ini terlihat dari cara melaksanakan tugas tidak tepat waktu, kurangnya menguasai fungsi kerja dan masih agak terlambat untuk meningkatkan kualitas pekerjaan pada karyawan.
3. Kompetensi kerja pada Polsek Sumur Bandung divisi Sumber Daya manusia masih kurang memadai dalam memberikan fasilitas umum pada karyawan. Dan masih banyak terlihat fasilitas yang kurang nyaman dan tidak sesuai standar kebutuhan karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian (variabel yang diteliti):
 - a. Lingkungan Kerja dan Kompetensi (Variabel Independen)
 - b. Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)
2. Subjek penelitian (Unit Analisis) adalah seluruh pegawai di Polsek Sumur Bandung tahun 2023, yang berjumlah 58 orang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka perumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan responden kondisi lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kinerja pegawai pada Polsek Sumur Bandung?

2. Secara parsial seberapa pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Polsek Sumur Bandung?
3. Secara simultan seberapa pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Polsek Sumur Bandung?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menjadikan salah satu syarat yang harus diselesaikan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Sangga Buana YPKP. Adapun tujuan yang dilakukan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi Lingkungan Kerja Kompetensi, dan Kinerja pegawai pada Polsek Sumur Bandung.
2. Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis secara parsial seberapa pengaruh Lingkungan Kerja Kompetensi, dan Kinerja pegawai pada Polsek Sumur Bandung.
3. Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis secara simultan seberapa pengaruh Lingkungan Kerja Kompetensi, dan Kinerja pegawai pada Polsek Sumur Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian setidaknya harus mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan praktis.

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen, atau secara khususnya

mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat semakin memperluas wawasan serta pengetahuan penulisan dalam hal manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan tentang lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai pada khususnya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan mempengaruhi lingkungan kerja dan kompetensi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.

1.7 Lokasi

Lokasi Penelitian dilakukan di Polsek Sumur Bandung yang berlokasi di Jalan Kebon Sirih No. 39, Babakan Ciamis, Kecamatan. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111

