

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan program dan kebijakan publik di lingkungan birokrasi pemerintahan sangat bergantung pada kualitas aparatur negara. Dalam merealisasikan fungsi dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kunci tercapainya tata pemerintahan yang efektif adalah kinerja pegawai negeri (Harahap et al., 2024) dan pelayanan publik yang efektif, efisien, serta akuntabel. Upaya untuk meningkatkan Kinerja pegawai tidak semata-mata merupakan kepentingan internal organisasi, melainkan bagian dari tanggung jawab institusi publik terhadap masyarakat (Nor, 2023). Sejalan dengan pentingnya peningkatan kinerja aparatur negara, pemerintah telah menetapkan perilaku kerja utama yang menjadi pedoman bagi setiap pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku kerja ini tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga menjadi standar moral dan etika yang mendukung terwujudnya tata pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Adapun aspek perilaku kerja serta indikator yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Penilaian Kinerja DISPORA

No	Aspek Perilaku Kerja	Indikator Perilaku
1	Orientasi Pelayanan	<ul style="list-style-type: none">– Memahami dan memenuhi kebutuhan Masyarakat– Ramah, cekatan, solutif, dapat diandalkan– Melakukan perbaikan tiada henti
2	Akuntabel	<ul style="list-style-type: none">– Melaksanakan tugas dengan jujur, disiplin, bertanggung jawab, cermat, dan berintegritas– Menggunakan kekayaan/BMN secara efektif & efisien– Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

3	Kompeten	<ul style="list-style-type: none"> – Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan – Membantu orang lain belajar – Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
4	Harmonis	<ul style="list-style-type: none"> – Menghargai setiap orang tanpa memandang latar belakang – Suka menolong orang lain – Membangun lingkungan kerja kondusif
5	Loyal	<ul style="list-style-type: none"> – Setia pada NKRI, Pancasila, UUD 1945, dan Pemerintah – Menjaga nama baik ASN, pimpinan, instansi, dan negara
6	Adaptif	<ul style="list-style-type: none"> – Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan – Bertindak proaktif – Mengembangkan kreativitas
7	Kolaboratif	<ul style="list-style-type: none"> – Memberi kesempatan kepada pihak lain untuk berkontribusi – Bekerja sama menghasilkan nilai tambah – Menggerakkan pemanfaatan sumber daya bersama

Sumber: <https://asndigital.bkn.go.id>

Tabel di atas menunjukkan aspek-aspek perilaku kerja yang menjadi landasan bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perilaku kerja tersebut pada dasarnya merupakan pedoman normatif yang harus tercermin dalam sikap, tindakan, dan hasil kerja pegawai sehari-hari. Namun, penerapan perilaku kerja tidak dapat berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti kompetensi, motivasi, dan integritas, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem organisasi, dan dukungan sarana prasarana. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor tersebut agar perilaku kerja dapat terimplementasi secara konsisten dalam setiap aktivitas birokrasi.

Dua faktor utama yang memiliki peran signifikan dan saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik. Dalam konteks birokrasi publik, permasalahan kompetensi kerap kali muncul akibat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta minimnya pelatihan yang mendukung pengembangan profesional aparatur. Penelitian oleh (Komara, 2019) membahas kompetensi profesional pegawai ASN, yang mencakup keterampilan teknis dan interpersonal. Hal ini berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam merespons dinamika pekerjaan, mengelola program, serta berinovasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dengan kata lain, kompetensi yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi karena berkurangnya efektivitas kerja pegawai (Airyq et al., 2023). Penelitian (Airyq et al., 2023) menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi dalam sektor publik untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara kepemimpinan teknologi inovatif, kepemimpinan adaptif, kepemimpinan kolaboratif, serta kepemimpinan yang mendorong penerapan budaya berkualitas.

Di samping kompetensi, lingkungan kerja fisik juga memiliki kontribusi signifikan terhadap menunjang atau menghambat kinerja pegawai. Penelitian oleh (Kinasih et al., 2021) menunjukkan hubungan erat antara produktivitas pekerja dan kondisi fisik tempat kerja. aspek fisik lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti ukuran ruang kerja yang terbatas, pencahayaan yang tidak memadai, dan ventilasi yang kurang baik serta keterbatasan sarana dan prasarana kerja dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan fisik, serta penurunan Motivasi kerja. Penelitian (Suwandi et al., 2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan farmasi di Bandar Lampung. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kondisi fisik tempat kerja tidak hanya berdampak pada kepuasan, tetapi juga berpotensi besar dalam menentukan kinerja pegawai di sektor publik. Studi (Rahmawati et al., 2023) mengonfirmasi bahwa kebisingan dan beban kerja mental berkontribusi

terhadap tekanan psikologis di tempat kerja. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang positif ditingkatkan oleh pentingnya ruang kerja fisik yang dirancang dengan baik (Andreas et al., 2023). Pada akhirnya, kinerja karyawan di sektor publik dipengaruhi oleh ruang kerja fisik yang nyaman (Gimon et al., 2023).

Kondisi ini juga tercermin pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandar Lampung, sebuah institusi pemerintah daerah yang memiliki mandat penting dalam mengembangkan potensi pemuda serta membina kegiatan olahraga Masyarakat yang diatur dalam (*Peraturan Walikota Bandar Lampung No. 06 Tahun 2012 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Dan Fungsional*, 2011). Di tengah tuntutan publik yang semakin tinggi terhadap pelayanan yang berkualitas, DISPORA menghadapi sejumlah tantangan internal, terutama terkait kompetensi pegawai dan keterbatasan lingkungan kerja fisik. Pegawai di instansi ini terdiri dari PNS dan pegawai kontrak yang menunjukkan variasi yang signifikan dalam latar belakang akademik serta pengalaman profesional. Jumlah pegawai DISPORA Kota Bandar Lampung tercatat sebanyak 49 orang. Yang terdiri dari 21 ASN dan 28 Pegawai Kontrak, berikut adalah tabel yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data jenjang pendidikan pegawai DISPORA:

Tabel 1.2
Data jenjang Pendidikan Pegawai Dispresa Kota Bandar Lampung

Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	ASN	Pegawai Kontrak	presentase (%)
SMA /Sederajat	14	2	12	29%
Diploma (D3)	4	1	3	8%
Sarjana (S1)	21	8	13	43%
Pascasarjana (S2)	10	10	0	20%
TOTAL	49	21	28	100%

Sumber DISPORA Kota Bandar Lampung

Berdasarkan data dari Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispresa) Kota Bandar Lampung, jumlah total pegawai adalah sebanyak 49 pegawai, sejumlah 21

individu yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 28 pegawai kontrak. Jika dilihat dari jenjang pendidikannya, mayoritas pegawai berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 21 orang atau 43% dari total pegawai. Kemudian, sebanyak 14 orang atau 29% pegawai berpendidikan terakhir SMA atau sederajat, yang didominasi oleh pegawai kontrak sebanyak 12 orang. Selanjutnya, terdapat 10 pegawai atau 20% yang memiliki pendidikan pascasarjana (S2), dan seluruhnya merupakan ASN. Sementara itu, pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma (D3) tercatat sebanyak empat pegawai atau 8%, yang terdiri dari 1 ASN dan 3 pegawai kontrak. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dispora Kota Bandar Lampung memiliki latar belakang pendidikan tinggi (S1 dan S2), namun masih terdapat proporsi yang cukup besar dari pegawai dengan pendidikan SMA/sederajat, terutama di kalangan pegawai kontrak.

Dalam banyak kasus, terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan teknis dan manajerial pegawai. Akibatnya, pelaksanaan program kerja kerap tidak berjalan maksimal, bahkan mengalami keterlambatan dalam pelaporan atau pencapaian output. Tempat kerja yang kurang ideal memperburuk masalah; area yang padat dan tidak proporsional dengan jumlah tenaga kerja menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan tidak efektif. Sarana kerja seperti komputer, meja, dan kursi juga terbatas, sehingga pegawai harus bekerja secara bergiliran, yang pada akhirnya mengganggu kelancaran proses kerja dan menurunkan efisiensi operasional instansi. Ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kapasitas kerja dan fasilitas yang tersedia menjadi permasalahan mendasar yang perlu segera ditangani.

Situasi ini menunjukkan bahwa DISPORA Kota Bandar Lampung masih menemui hambatan yang cukup besar terkait pengelolaan sumber daya manusia serta penataan lingkungan kerja fisik. Maka dari itu, diperlukan penelitian yang komprehensif untuk menganalisis sejauh mana kompetensi pegawai dan keadaan fisik tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap

seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja, baik yang berstatus PNS maupun pegawai kontrak. Temuan dari studi ini diharapkan mampu menjadi landasan dalam merancang strategi untuk meningkatkan mutu kinerja aparatur melalui kebijakan pengembangan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja. Dengan demikian, DISPORA Kota Bandar Lampung dapat lebih optimal dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga layanan publik yang menunjukkan profesionalisme serta tanggap terhadap aspirasi masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandar Lampung?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mempunyai ruang lingkup yang terbatas agar penekanan penelitian tetap terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Fokus penelitian ini mencakup pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup fokus kajian dalam penelitian ini mencakup kompetensi dan lingkungan kerja fisik serta kinerja pegawai.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Batasan lokasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini meliputi Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandar Lampung yang

berlokasi di Jl. Dr. Susilo Nomor.2 Gedung Mal Pelayanan Publik Lt.8 Teluk Betung Kota Bandar Lampung, 35124.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Batasan periode waktu yang dijadikan cakupan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan penelitian, yaitu berlangsung dari bulan April hingga Juni 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu pengetahuan

Luasnya pengetahuan dalam penelitian ini mencakup manajemen sumber daya manusia, khususnya membahas kompetensi, lingkungan kerja fisik,

dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandar Lampung
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandar Lampung
3. Mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini akan menghasilkan temuan berharga bagi akademisi, organisasi, dan institusi akademik. Beberapa manfaatnya antara lain:

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan prospek baru bagi akademisi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan ilmiah, wawasan dan kemampuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada dampak kompetensi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan. di samping itu, penelitian ini berfungsi sebagai

media untuk mengimplementasikan teori ke dalam praktik nyata serta melatih kemampuan analisis dan penyusunan karya ilmiah.

1.5.2 Bagi Instansi Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandar Lampung

Kesimpulan penelitian dapat menjadi dasar penilaian, dan saran yang dibuat dapat dipertimbangkan saat mengembangkan peraturan baru yang bertujuan meningkatkan kinerja pekerja.

1.5.3 Bagi Akademisi (IIB Darmajaya)

Temuan dalam penelitian ini diharapkan mampu menyajikan informasi serta menjadi landasan kajian yang dapat dijadikan rujukan oleh pembaca maupun peneliti lain yang meneliti topik sejenis

1.6 Sistematika Penulisan

Menyajikan penjelasan yang terstruktur dan komprehensif terkait topik yang dikaji. Sehingga memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud peneliti skripsi.

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menjelaskan secara mendalam latar belakang, rumusan, ruang lingkup, tujuan, dan manfaat masalah. Bab ini juga mencakup sistematika penulisan berkaitan dengan studi tentang dampak kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai DISPORA Kota Bandar Lampung.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori yang menjadi pokok bahasan penelitian, yaitu teori tentang pengaruh kompetensi pegawai dan kondisi fisik ruang kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandar Lampung.

BAB III: Metode Penelitian

Metode penelitian ini memuat penjelasan mengenai metodologi penelitian, teknik pengumpulan dan analisis data, variabel penelitian, operasionalisasi variabel, serta pemilihan sampel dan populasi yang berkenaan dengan kinerja

pegawai, kondisi lingkungan kerja fisik, dan kompetensi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandar Lampung.

BAB IV : Penelitian Dan Pembahasan

Memuat temuan penelitian dan perbincangan penulis tentang kinerja staf, keadaan lingkungan kerja fisik, dan kompetensi pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Kota Bandar Lampung disajikan dalam bab ini.

BAB V : Simpulan dan Saran

Memuat kesimpulan serta rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait maupun pembaca secara umum

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN