

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang.

Jumlah waktu, energi, dan kualitas yang dicurahkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mempertimbangkan perubahan keadaan dan meningkatnya harapan adalah kinerja pekerjaan tersebut. Bantuan hukum untuk Kantor Gubernur diberikan oleh Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara ketika muncul masalah yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan pemerintah daerah. Banyak tanggung jawab biro ini berpusat pada kebijakan pemerintah daerah. Tanggung jawab ini termasuk mewakili pemerintah dalam prosedur hukum, membuat peraturan daerah, dan memberikan nasihat hukum. Mengikuti perkembangan ekspektasi publik dan tren hukum nasional dan internasional yang terus berkembang merupakan tantangan berkelanjutan bagi biro hukum.

Manajemen suatu perusahaan tidak dapat dilakukan tanpa sumber daya manusia. Pengembangan personel sesuai dengan standar manajemen kasus merupakan kewajiban lembaga pemerintah ini.

Karena kurangnya keahlian dan pelatihan yang memadai dari staf, Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara sangat kekurangan staf. Karena itu, pekerjaan tidak dilakukan cukup cepat atau dengan kualitas yang cukup tinggi. Kondisi tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan di Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Setiap pekerja berhak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat. Para pekerja menghadapi sejumlah kesulitan saat bekerja, termasuk pencahayaan yang redup, tingkat kebisingan latar belakang yang tinggi, dan seringnya kerusakan AC. Karena kondisi ini, produktivitas karyawan dapat menurun.

Hasil kerja di Biro Hukum Sekretariat Provinsi Sumatera Utara berkorelasi langsung dengan moral staf. Karena mereka tidak bahagia di tempat kerja, banyak pekerja mungkin hanya menjalankan tugas tanpa benar-benar berkembang secara profesional, yang berdampak negatif pada hasil kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara”**.

I.2 Perumusan Masalah.

1. “Bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Hukum?”
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Hukum?
3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Hukum?

4. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum?

I.3 Tujuan Penelitian.

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Biro Hukum.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Hukum.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Biro Hukum.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Hukum.”

I.4 Teori Tentang Kompetensi Kerja

I.4.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut McClelland (2018), kompetensi adalah kualitas pribadi kunci yang menentukan atau berdampak pada kinerja yang luar biasa. Menurut Masruroh dan Fatimah (2023),

Kemampuan untuk berperilaku dan berpikir efektif dalam berbagai konteks adalah apa yang dimaksud Setyo Widodo dan Yandi (2022) ketika mereka berbicara tentang kompetensi. Kemahiran teknis hanyalah salah satu komponen kompetensi; komponen emosional dan sosial juga berperan dalam bagaimana seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Seperti yang dikatakan Ramdhani pada tahun 2025,

Kompetensi didefinisikan oleh para ahli sebagai kemampuan untuk berkinerja baik dalam tugas atau bidang studi tertentu.

I.4.2 Indikator Kompetensi

Sebagaimana dinyatakan oleh Afriyeni & Kurnia (2022:4), penanda kompetensi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kognisi
2. Pemahaman
3. Prinsip
4. Kemampuan
5. Perspektif
6. Minat

I.5 Teori Tentang Lingkungan Kerja

I.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi efisiensi kerja mereka dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Sudarmanto dkk., 2020).

Munandar (2010) menyatakan bahwa frasa "lingkungan kerja" mencakup aspek sosial dan fisik suatu organisasi, termasuk lokasi, tata letak, peralatan, manajemen, kolega, pelanggan, pihak luar, peraturan perundang-undangan, dan budaya bisnis. Khalidah dan Revida (2024) adalah penulis sumber tersebut.

Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada lingkungan fisik tempat para pekerja melakukan tugas mereka (Afandi & Firmansyah, 2021:66). Tempat kerja berputar pada fungsi karyawan di dalam organisasi. Dalam studi mereka tahun 2025, Pulungan dkk.

Para ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai faktor apa pun di tempat kerja yang dapat memengaruhi kemampuan individu untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

I.5.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Rangkuti dkk. (2021:4), berikut ini adalah penanda lingkungan kerja yang sehat:

1. Lingkungan Kerja
2. Interaksi dengan Rekan Kerja
3. Dinamika Antara Bawahan dan Pemimpin
4. Aksesibilitas Fasilitas Kerja

I.6 Teori Tentang Kepuasan Kerja

I.6.1 Penertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019), tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk keadaan emosional dan mental mereka terhadap pekerjaan mereka, jumlah komunikasi dengan rekan kerja mereka, pendapatan mereka, dan lingkungan psikologis dan fisik umum tempat kerja mereka. Gejala yang timbul akibat ketidakbahagiaan karyawan dapat meliputi keluhan, kinerja kerja yang kurang memuaskan, penurunan kualitas output, disiplin kerja yang tidak memadai, dan lain-lain. Dan dkk. (2024) dan Udjang dkk. (2019:232) menggambarkan kepuasan kerja sebagai evaluasi terhadap kesenangan atau ketidaknyamanan suatu pekerjaan. Kebahagiaan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan, sedangkan ketidakpuasan seringkali berkorelasi dengan tuntutan kerja yang tinggi dan keluhan. (Hamjah dkk., 2024)

Afandi (2018) menyatakan bahwa ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu terlihat dari sikap, perilaku, dan emosinya. Kepuasan ini berasal dari apresiasi terhadap posisi seseorang dan nilai-nilai utama yang telah dicapai. (Hayati Fitri dan Siregar Dedy, 2025)

Para ahli mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pelaksanaan aktivitas kerja, terlepas dari menyenangkan atau tidak menyenangkannya aktivitas tersebut.

I.6.2 Indikator Kepuasan Kerja

Paparang dkk. (2021:3) menguraikan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Posisi Itu Sendiri
2. Kompensasi
3. Peluang Kenaikan Jabatan
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

I.7 Teori Kinerja Pegawai

I.7.1 Pengertian Kinerja Pegawai

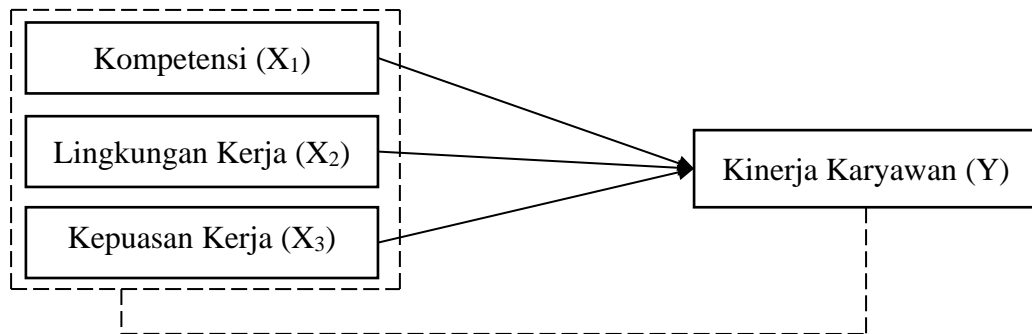
Hasibuan (2017:94) Salah satu definisi kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan pekerja ketika diberi tugas untuk dikerjakan, yang pada gilirannya bergantung pada faktor-faktor seperti tingkat keterampilan, tingkat pengalaman, tingkat komitmen, dan efisiensi waktu mereka. Menurut definisi Fahmi, kinerja adalah "hasil akhir dari proses evaluasi yang dirujuk dan dipantau selama periode yang disepakati sesuai dengan aturan atau perjanjian yang telah ditetapkan" (2017:188). Kinerja karyawan didefinisikan oleh Ibrahim dan rekan-rekannya (2021) sebagai ukuran yang digunakan oleh orang-orang di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sambil meminimalkan kerugian finansial. Hasil yang dicapai pekerja sebagai konsekuensi dari aktivitas pekerjaan mereka adalah apa yang membentuk kinerja di tempat kerja, menurut Thaharani dkk. (2024).

I.7.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kellin & Wasiman (2023:5) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Komitmen

I.8 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

I.9 Hipotesis

Pernyataan resmi yang menguraikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen disebut sebagai hipotesis, sebagaimana dinyatakan oleh John W. Creswell & Creswell (2018). Dalam penelitian ini, Wurawu dkk. (2025) menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi Kerja Dengan Individual Memberikan Pengaruh Kepada Kinerja Pegawai Biro Hukum.
- H₂: Lingkungan Kerja Dengan Individual Memberikan Pengaruh Kepada Kinerja Pegawai Biro Hukum.
- H₃: Kepuasan Kerja Dengan Individual Memberikan Pengaruh Kepada Kinerja Pegawai Biro Hukum.
- H₄: Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Memberikan Pengaruh Kepada Kinerja Pegawai di Biro Hukum