

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA BANDARA RADIN INTEN II LAMPUNG

Zeinly ^{(1)*}, Khairul Saleh ⁽²⁾, Yessy Dekasari ⁽³⁾

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

*zeinlyy12@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap lingkungan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II di Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner kepada 65 responden. Teknik Sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan responden karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu sebanyak 65 orang. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,622, yang tergolong dalam kategori kuat, serta koefisien determinasi sebesar 38,7 persen. Artinya, kompetensi memberikan kontribusi sebesar 38,7 persen terhadap perubahan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,838 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,669, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai berdampak positif terhadap perbaikan lingkungan kerja di Bandar Udara Radin Inten II Lampung.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja Pegawai; Bandar Udara; Lampung

Abstract. This study aimed to analyze the effect of competence on the work environment of employees at the Ministry of Transportation, Directorate General of Civil Aviation, Radin Inten II Airport in Lampung. A quantitative approach was employed, with data collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires distributed to 65 respondents. The sampling technique used was total population sampling, as the total population consisted of only 65 individuals. The regression analysis results showed that competence had a significant effect on the employees' work environment, with a correlation coefficient of 0.622, indicating a strong category, and a coefficient of determination of 38.7 percent. This means that competence contributed 38.7 percent to changes in the work environment, while the remaining percentage was influenced by other factors outside this study. The hypothesis test using the t-test showed that the calculated t_{value} (5.838) was greater than the t_{table} value (1.669), leading to the acceptance of the hypothesis. These findings indicated that improving employee competence had a positive impact on enhancing the work environment at Radin Inten II Airport, Lampung.

Keywords: Competence; Employee Work Environment; Airport; Lampung

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia (Giroth et al., 2018). Perkembangan kompetensi yang

semakin luas dari praktisi sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan (Violin, 2020). Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan

pelatihan dan kualifikasi ketrampilan (Guridno & Sinambela, 2019; Jumarti et al., 2024).

Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan (Patonengan & Setiawan, 2021; Saramony et al., 2021). Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku (Giroth et al., 2018; Hamdiah et al., 2023). Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II Di Lampung dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan (Zega et al., 2023).

Pelayanan oleh Pegawai Pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II Di Lampung masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur kepegawaian (Wulandari, 2023). Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari Pegawai Pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II Di Lampung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi (Sirih et al., 2019).

Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh

pada kinerja organisasi. Selain itu, kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai (Firmansyah, 2020). Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan kantor Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II Di Lampung.

Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada kantor Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II Di Lampung adalah masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun. Hal ini dapat kita lihat bahwa pengembangan pegawai pada kantor Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II Di Lampung belum mendapat perhatian yang serius dari pimpinan.

Kedisiplinan kerja di Kantor Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II di Lampung merupakan faktor krusial dalam mendukung efektivitas organisasi. Penerapan aturan kerja yang tegas, disertai mekanisme sanksi berupa teguran, penurunan pangkat, hingga pemutusan hubungan kerja, berfungsi untuk menegakkan kepatuhan pegawai terhadap standar operasional yang telah ditetapkan.

Namun, fenomena keterlambatan kehadiran dan perilaku tidak produktif, seperti berbicara di luar kepentingan pekerjaan selama jam operasional, mencerminkan penurunan tingkat disiplin

kerja. Dalam konteks organisasi, disiplin yang tinggi tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga menjadi prasyarat tercapainya tujuan institusi. Dengan demikian, kedisiplinan pegawai yang konsisten terhadap aturan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dimana lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai (Yanuari, 2019), seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Wibowo & Widiyanto, 2019).

Manajemen sumber daya manusia harus diimplementasikan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusianya agar dapat bersaing di era global dewasa ini (Sarifudin et al., 2023). Karena tentu saja, suatu organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi organisasi yang kuat serta mampu berkembang. Adanya dukungan lingkungan kerja seperti alat penunjang sarana prasarana yang memadai, pencapaian kinerja akan meningkat hingga pegawai mampu mengoperasionalkan perangkat yang ada (Saleh et al., 2022). Organisasi dengan pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kegiatan yang terarah dan jelas sehingga kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi

pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak (Wasito, 2021).

Meskipun kompetensi pegawai telah diakui sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, implementasi pengembangan kompetensi di lingkungan Kantor Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II di Lampung masih belum optimal.

Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya produktivitas kerja, kurangnya perhatian terhadap pengembangan profesionalisme pegawai, serta ketidaktersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai. Selain itu, lemahnya disiplin kerja, seperti keterlambatan kehadiran dan kurangnya ketertiban saat jam kerja, menunjukkan adanya permasalahan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa, meskipun pentingnya kompetensi dan lingkungan kerja telah banyak dibahas secara teoritis, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara kompetensi pegawai dengan kondisi lingkungan kerja di instansi pemerintah, khususnya di Bandar Udara Radin Inten II Lampung.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap lingkungan kerja pegawai di Kantor Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II di Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini akan mengarahkan pada pendekatan kuantitatif karena dalam pelaksanaannya, penelitian ini fokus pada penggunaan angka dan tabel untuk menampilkan hasil data atau

informasi yang diperoleh. Metode deskriptif verifikatif yaitu mendeskripsikan data yang terkumpul selama penelitian melalui penyajian data dalam bentuk pernyataan sehingga mudah dipahami. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner juga dilakukan dalam penelitian ini.

Penyebaran kuesioner tertulis dengan model kuesioner tertutup dengan tujuan agar pegawai pada Kantor Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II Di Lampung, (responden) tidak mempunyai kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang telah disediakan penulis, sehingga memudahkan penulis untuk membahas hasil penelitian.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Radin Inten II Di Lampung yang beralamat di Jalan Alamsyah Ratu Prawiranegara, Branti Raya, Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Pada penelitian ini, jumlah responden adalah 65 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel yang ada pada Kantor menggunakan teknik total Sampling, dengan jumlah, populasi 65 orang. nilai rtabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,244.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi untuk mengukur kuat dan arah hubungan linear antara dua variabel interval atau rasio. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* adalah salah satu teknik paling umum untuk mengukur konsistensi internal dari suatu instrumen (biasanya kuesioner). Ini digunakan untuk memastikan bahwa item-item dalam satu variabel memberikan hasil yang konsisten dan stabil saat digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Analisis pengolahan data dalam bentuk tabulasi hasil jawaban responden kemudian dilakukan analisis data melalui metode analisis secara kualitatif dan analisa kuantitatif. Analisis data yang digunakan analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linear sederhana dengan taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 65 orang responden penelitian, kompetensi (X) pada Bandar Udara Radin Inten II di Lampung dalam kategori "sangat baik" ada 10 orang (31%), yang menyatakan "baik" ada 50 orang (64%), dan yang menyatakan "sedang" ada 5 orang (5%). Sedangkan responden yang menyatakan "buruk" ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan "sangat buruk" ada 0 orang (0%). Dari 65 orang responden penelitian, Lingkungan kerja pegawai (Y) pada Bandar Udara Radin Inten II di Lampung dalam kategori "sangat baik" ada 10 orang (25%) dan yang menyatakan "baik" ada 46 orang (60%). Sedangkan yang menyatakan "sedang" ada 9 orang (15%), responden yang menyatakan "buruk" ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan "sangat buruk" ada 0 orang (0%).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variable melalui Program PASW versi 18 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variable kompetensi (X) dengan variable lingkungan kerja pegawai (Y) pada Bandar Udara Radin Inten II di Lampung adalah sebesar 0,622. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, maka tingkat korelasi kompetensi (X) dengan variable lingkungan kerja pegawai (Y) pada Bandar Udara Radin Inten II di Lampung dalam kategori korelasi "kuat" yakni terletak pada (0,600- 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,6222 = 0,387 = 0,387 \times 100\% = 38,7\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel lingkungan kerja pegawai (Y) pada Bandar Udara Radin Inten II di Lampung sebesar 38,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,838$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,669, maka $t_{hitung} = 5,838 > t_{tabel} = 1,669$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X) terhadap variabel lingkungan kerja pegawai (Y) pada Bandar Udara Radin Inten II di Lampung dapat diterima. Jadi variabel kompetensi(X) berpengaruh terhadap variabel lingkungan kerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel kompetensi (X) terhadap variabel lingkungan kerja pegawai (Y) pada Bandar Udara Radin Inten II di Lampung adalah $Y = 20,619 + 0,526X$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel lingkungan kerja pegawai Bandar Udara Radin Inten II di Lampung sebesar 0,526 point.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa kompetensi pada Bandar Udara Radin Inten II di Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel kompetensi (X) dengan lingkungan kerja pegawai (Y) sebesar 0,622 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi antara kompetensi terhadap lingkungan kerja pegawai adalah = 38,7%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara kompetensi terhadap lingkungan kerja pegawai sebesar = 5,838 dan $t_{hitung} 5,838 > t_{tabel} 1,673$. Persamaan regresi antara kompetensi dan lingkungan kerja pegawai pada Bandar

Udara Radin Inten II di Lampung adalah sebesar $Y = 20,619 + 0,526X$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel lingkungan kerja pegawai pada Bandar Udara Radin Inten II di Lampung sebesar = 0,526 point.

KESIMPULAN

Penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja pegawai di Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara variabel kompetensi dan lingkungan kerja berada pada kategori kuat dengan koefisien sebesar 0,622. Kontribusi kompetensi terhadap variasi perubahan lingkungan kerja tercermin melalui nilai koefisien determinasi sebesar 38,7%, yang mengindikasikan bahwa hampir separuh perubahan dalam lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh tingkat kompetensi pegawai.

Uji hipotesis melalui uji t mengukuhkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik, dengan nilai t_{hitung} (5,838) yang jauh melebihi t_{tabel} (1,669) pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai berbanding lurus dengan perbaikan kualitas lingkungan kerja, yang secara keseluruhan berada dalam kategori baik berdasarkan persepsi mayoritas responden.

SARAN

Meningkatkan kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, disarankan agar manajemen Bandar Udara Radin Inten II secara berkala menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai. Pelatihan tersebut sebaiknya

difokuskan pada penguatan aspek teknis, perilaku kerja, serta keterampilan lunak (*soft skills*) seperti komunikasi dan kerja tim. Selain itu, untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51–59.
- Giroth, C., Posumah, J. H., & Tamponganoy, D. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 4(56).
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. (2019). Pengaruh diklat dan komitmen organisasi terhadap kompetensi dan implikasinya kepada kinerja pegawai biro kesekretariatan pimpinan dewan perwakilan rakyat republik Indonesia tahun 2018. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 91–127.
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 1–13.
- Jumarti, J., Hamdyani, S., & Rohani, R. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), 187–197.
- Patonengan, J., & Setiawan, I. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 149–159.
- Saleh, K., Dekasari, Y., & Putri, N. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 6(3), 185–192.
- Saramony, S. S., Sapta, I. K. S., & Sudja, N. (2021). Pengaruh Iklim Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumba Barat. *Values*, 2(2).
- Sarifudin, U., Purnama, H., & Zulfikar, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 7(2), 119–134.
- Sirih, S. H., Ismail, I., & Juharni, J. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 1(2), 5–11.
- Violin, V. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tower Dan Ground Control Makassar Air Traffic Service Center

- (MATSC). *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Wasito, E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 64–73.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23–37.
- Wulandari, S. (2023). Peningkatan kualitas pelayanan publik melalui aplikasi pengaduan sp4n-lapor! pada kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 13(2), 152–166.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.
- Zega, Y., Baene, E., & Mendrofa, M. S. D. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Lahewa. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 56–61.