

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Fungsi-fungsi manajemen pada suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia (pegawai). Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai kompetensi yang diidentifikasi dari kesadaran lingkungan yang tinggi, budaya yang terarah, komitmen yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, kinerja yang baik dan juga sadar akan tanggungjawab sebagai pelayanan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintah dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia sangat penting bagi satu organisasi untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas karena sumber daya manusia sangat penting bagi satu organisasi untuk membimbing, mengelola, melatih dan

mempekerjakan pegawainya, sehingga dapat menghasilkan kinerja optimal untuk menyelesaikan tugas lembaga dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disingkat BKPSDM Daerah Kabupaten Ciamis dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, sebelumnya BKPSDM bernama BKDD sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2002 tentang Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen apartur sipil negara.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai perilaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintah juga baik. Tetapi jika kinerja sumber daya aparatur pemerintahan buruk, maka mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan.

Penelitian Djuremi dkk (2016) menyatakan bahwa variabel yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil Denny & Evida (2021) menyatakan bahwa Variabel yang memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi dimana terdapat pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Situasi dan kondisi yang ada disekitar lingkungan mejadi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh, salah satu pengaruhnya lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik, Menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok. Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Lingkungan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan

melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja melalui pengendalian lingkungan kerja dan penerapan higiene dan sanitasi ditempat kerja. Hadits Riwayat Muslim menyatakan tentang kebersihan “Kebersihan itu sebagian dari (cabang) keimanan”.

Selain itu, salah satu pengaruh terhadap kinerja yaitu budaya organisasi yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan bahkan dapat dikatakan menentukan dalam usaha pencapaian kinerja perusahaan, Nomor 50 Tahun 2017 menurut Peraturan Bupati Ciamis tentang kode etik dan kode perilaku pegawai di lingkungan pemerintah kabupaten Ciamis. Budaya organisasi menggunakan strategi untuk mencapai dan mempertahankan efektivitas organisasi, khususnya dalam bentuk karyawan berupa jangka panjang pada BKPSDM Kabupaten Ciamis. Menurut Kreitner dan Kinicki (2013) menyatakan 3 jenis budaya organisasi yaitu yang pertama budaya konstruktif, budaya pasif-defensif, dan budaya agresif-defensif. Namun peran dari lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai jika pegawai tidak memiliki komitmen organisasi yang baik. Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggungjawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu, Muhammad Ras Muis dkk (2018) hasil penelitiannya bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih locus penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disingkat BKPSDM Daerah Kabupaten Ciamis merupakan salah satu dinas yang dibentuk pemerintah untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dalam bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan bagi calon ASN. Karen itu, pegawai BKPSDM sendiri harus memeberikan contoh serta menjadi tolak ukur untuk ASN di Kabupaten Ciamis agar memiliki lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang berkembang dan komitmen organisasi yang tinggi agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan organisasi.

Peneliti telah melakukan penelitian secara langsung di locus penelitian dengan mengikuti kegiatan keseharian, peneliti juga melakukan wawancara dengan sebagian pegawai untuk megetahui tentang kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Ciamis dengan memberikan berupa pernyataan yang berfokus pada lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Melalui pra survey peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa adanya perubahan budaya baru yang dimana absensi yang tadinya manual menjadi digital pada tahun 2018 sampai dengan sekarang lalu adanya perpindahan lokasi yang menjadikan lingkungan disekitar menjadi baru. Maka penelitian ini penting untuk dilakukan karena untuk mengetahui hubungan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Dengan paparan latar belakang diatas, peneliti bermaksud meneliti berkaitan dengan topik **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN CIAMIS”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas dapat diambil identifikasi permasalahan yang mengacu dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pegawai perlu memiliki lingkungan kerja yang baik agar mendapatkan hasil kerja yang optimal.
2. Pegawai perlu memiliki nilai-nilai dalam menjalankan kegiatannya dan juga memiliki etika kerja yang baik.
3. Pegawai perlu melaksanakan tanggungjawab dan bersikap jujur serta menjaga kepercayaan antar pegawai.
4. Pegawai Perlu memiliki hubungan kerja yang baik untuk memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan yang ditanggungjawabkan.

C. Rumusan Masalah

Menurut (Sugiyono, 2022) rumusan tidak sama dengan masalah. Sebab, masalah merupakan gabungan dari apa yang diharapkan dan kenyataan, sehingga masalah tersebut akan dipecahkan melalui analisis data. Bentuk-bentuk rumusan masalah penelitian disesuaikan dengan tingkat penjelasan rumusan masalah

penelitian. Maksudnya, masalah yang ditemukan diubah menjadi deskriptif, komparatif, dan asosiatif.

Ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah ialah sebagai berikut:

1. Apakah *Lingkungan Kerja* berpengaruh terhadap *Kinerja* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis?
2. Apakah *Budaya Organisasi* berpengaruh terhadap *Kinerja* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis?
3. Apakah *Komitmen Organisasi* berpengaruh terhadap *Kinerja* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis?
4. Apakah *Lingkungan Kerja*, *Budaya Organisasi* dan *Komitmen Organisasi* berpengaruh terhadap *Kinerja* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis?

D. Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah, dapat dijelaskan maksud dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja di lembaga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis.

2. Untuk mengetahui apakah pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja di BadanKepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh Lingkungan kerja, Budaya organisasi, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja berpengaruh di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian dapat digunakan untuk akademis, dibawah ini ada beberapa manfaat penelitian yaitu:

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis menunjang organisasi untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi mereka terkait dengan karyawan. Jika masalah yang dihadapi disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk, budaya dan komitmen organisasi karyawan tidak bertanggung jawab atas peran mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

- a. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan peneliti khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga memberikan pelajaran dan

pengalaman bagi peneliti khususnya dalam penelitian dan penulisan karya ilmiah (skripsi).

- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa konsentrasi MSDM yang ingin melakukan penelitian pada variabel yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai referensi penelitian untuk peneliti yang selanjutnya.
- c. Bagi BKPSDM Kabupaten Ciamis, penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan perencanaan perusahaan ke depannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memahami pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada BKPSDM Kabupaten Ciamis.