

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu bagian dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, menurut Rivai dalam (Suwatno & Priansa, 2011, hal. 28), Posisi strategis sumber daya manusia dalam organisasi, baik *nonprofit* maupun *profit oriented organization* merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi dapat memuaskan dan menunjang keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi.

Setiap pegawai di dalam suatu lembaga negara, lembaga pemerintahan daerah, lembaga pendidikan, instansi publik dan perorangan tentunya dituntut agar bisa bekerja secara efisien dan efektif dalam menanggapi target organisasi. Apabila pegawai mempunyai kecakapan maupun keahlian yang kurang di bidang pekerjaannya dapat mengakibatkan pekerjaan yang harus dikerjakannya menjadi tidak selesai tepat waktu, biaya yang dikeluarkan menjadi lebih banyak, maupun tidak sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Agar hal ini tidak terjadi maka setiap pegawai harus mempunyai kecakapan dan keahlian yang baik di dalam bidang pekerjaannya masing-masing.

Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa, “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan definisi kinerja di atas dapat dimengerti bahwa kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai seseorang melalui perilaku atau tindakannya. Sebagaimana disebutkan kinerja pegawai adalah hal yang dapat mendukung berjalannya tugas organisasi dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini tentu diperlukan beberapa usaha untuk daan menjamin kinerja pegawai disuatu organisasi dapat berjalan dengan baik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis merupakan salah satu organisasi pemerintah yang berjalan yang salah satunya bertujuan untuk mengatur pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Ciamis. Dalam melaksanakan tujuannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis tentu memerlukan kinerja yang sangat baik. Terutama kegiatan pekerjaan untuk melayani masyarakat meskipun masih ditemukan beberapa pekerjaan kantor yang masih kurang efisien dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis perlu memperhatikan kinerja para pegawa yang ada di sana.

Dibawah ini merupakan data penilaian kinerja terhadap beberapa bagian pekerjaan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis:

Tabel 1
Rekapitulasi Capaian Penilaian Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis tahun 2016-2019

No	Bagian Kerja	Capaian Kerja			
		2016	2017	2018	2019
1	Kepala dan Sekretaris BKPSDM	76.23	78.65	89.05	88.07
2	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	75.65	77.43	85.23	86.33
3	Sub Bagian Keuangan	70.55	88.47	89.21	89.55
4	Sub Bagian Perencanaan	69.04	78.24	80.23	82.71
5	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	80.87	61.24	70.99	69.22
6	Sub Bidang Pengembangan kompetensi Manajerial dan Sertifikasi	80.87	61.24	70.99	72.31
7	Bidang Pengembangan Karier dan Mutasi	68.44	75.55	85.23	85.77
8	Sub Bidang Kepangkatan	75.65	76.01	85.23	83.37
9	Bidang Pengembangan Karier Mutasi dan Kepangkatan	80.77	78.56	79.86	81.75
10	Bidang Pegadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	77.67	70.55	80.99	81.20

No	Bagian Kerja	Capaian Kerja			
		2016	2017	2018	2019
11	Sub Bagian Pengadaan dan Pemberhentian	71.00	42.25	80.97	77.25
12	Sub Bidang Data, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN	71.00	45.25	80.97	79.50
13	Bidang Penilaian Kerja dan Pembinaan Disiplin Aparatur	70.55	71.12	89.21	88.33
14	Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur	70.55	71.12	89.21	89.55
15	Sub Bidang Pembinaan Disiplin Aparatur	59.24	69.07	86.23	81.75
16	Jabatan Fungsional	65.12	70.23	89.88	88.97
Rata-rata Capaian Penilaian Kerja		73.60	72.19	84.73	82.85
			Turun 1.41	Naik 12.54	Turun 2.48

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis, 2019

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa skor penilaian kinerja pegawai yang diperoleh setiap bagian belum ada yang mampu mencapai skor optimal yakni minimalnya 91. Jika diperhatikan rata-rata skor yang diperoleh selama 4 tahun terakhir berkisar antara 72.19 sampai 84.73. Rata-rata skor penilaian kinerja yang belum mampu mencapai skor optimal merupakan bukti adanya masalah berkenaan dengan kinerja pegawai.

Andre Noviandika Maulana, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian penulis pada hari Senin tanggal 17 Februari 2020 dengan Bapak Moh. Firmansyah S.kom, M.Si yang merupakan kepala sub bidang penilaian kinerja aparatur dan pembinaan disiplin, ada banyak hal yang menyebabkan kinerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum mencapai optimal. Diantaranya yaitu masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas yang diberikan tidak tepat waktu dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Adapun pegawai yang masih tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah diberikan oleh instansi, kurangnya inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tertunda penyelesaiannya, masih ada juga pegawai yang tidak hadir dalam apel sore dan memanfaatkan sarana kantor dengan tidak baik, kemudian masih ada juga pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat atau instansi lain

Fenomena lain yang penulis temukan ketika penulis melakukan pra penelitian, yaitu sebagian pegawai yang menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal di luar pekerjaan, seperti bermain alat komunikasi, bermain internet atau mengobrol dengan rekan kerja yang merupakan indikasi adanya ketidakpedulian pegawai terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Selain itu juga kurangnya perhatian dari pimpinan dimana pimpinan jarang bersosialisasi, hal ini mempengaruhi pegawai menjadi kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Uraian pada paragraf-paragraf di atas menunjukkan bahwa capaian prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis belum optimal. Oleh karena itu dalam rangka memahami dan memecahkan masalah tersebut perlu dan penting dilakukan penelitian tentang kinerja pegawai yang penulis coba kaitkan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Melihat apa yang telah di paparkan pada latar belakang masalah di atas bahwa sumber daya manusia memegang peran yang tentunya sangat penting di dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan dengan sangat serius agar tujuan organisasi yang ingin dicapai dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Oleh karena itu, yang akan dijadikan kajian utama dalam penelitian ini adalah masalah Kinerja Pegawai.

Uraian latar belakang dan identifikasi diatas, menerangkan bahwa adanya lingkungan kerja serta motivasi kerja pegawai yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka, pegawai akan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga mampu mendongkrsk pencapaian kinerja secara optimal, begitu pula dengan pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pelaksanaan pekerjaan. Inilah yang menarik penulis melaksanakan penelitian dengan bentuk skripsi yang memiliki judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis”.

2. Rumusan Masalah

Melihat dari identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kondusif lingkungan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis?

Andre Noviantika Maulana, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis?
6. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis?

1.3. Tujuan Penelitian

Kemudian maksud dari penelitian ini ialah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang perilaku organisasi yang difokuskan pada kinerja pegawai yaitu mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kondusif lingkungan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis
5. Untuk mengetahui pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis

Andre Noviantika Maulana, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

6. Untuk mengetahui pengaruh tingkat lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Bagi kepentingan akademis, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja khususnya terhadap kinerja.
2. Bagi kepentingan penuliis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan, daya nalar, serta analisis mengenai kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.
3. Bagi kepentingan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi serta kontribusi positif mengenai lingkungan kerja dan motivasi.
4. Bagi kepentingan masyarakat, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada masyarakat dan memberikan informasi serta pengetahuan terkait kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis dalam ketercapaian tugas yang diberikan