

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Syamsuddinor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia (SDM) meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan baik. Arti pentingnya kinerja bagi pegawai yaitu jika kinerja pegawai meningkat maka ia akan mendapatkan imbalan dari tempat ia bekerja. Kinerja penting bagi atasan karena para bawahannya merupakan tanggung jawab seorang atasan, jadi jika kinerja para bawahannya kurang optimal maka akan

berimbas ke kinerja organisasinya dan itu membuat citra yang kurang bagus bagi atasan. Kinerja penting bagi organisasi karena menyangkut hasil dari kinerja organisasi itu sendiri.

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda maka dari itu organisasi perlu memperhatikan kinerja dari pegawai karena kinerja pegawai menjadi sangat penting demi tercapai tujuan organisasi yang optimal. Upaya-upaya untuk mengatasi kinerja para pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Menurut Harini (2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Dari 2 faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar mampu membuat para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan ketenangan kepada pegawai sehingga akan mempunyai kinerja yang baik.

Mardiana (2005) mengatakan “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Selain faktor lingkungan kerja ada satu factor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang didukung oleh Adil (2018) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Allen dan Meyer (1991) menyatakan komitmen organisasi adalah kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sedangkan Stephen dan Judge mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak

organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Pegawai dengan komitmen berkomitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibanding yang rendah. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat diminimalisir

Kecamatan Mestong merupakan salah satu Kecamatan dalam Kabupaten Muaro Jambi yang terdiri dari 1 Kelurahan dan 14 desa yang di pimpin oleh seorang camat. Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi ini mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan. Misi yang ingin dicapai kantor camat ini yaitu “terwujudnya tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, transparan, berkualitas, akuntabel dan partisipatif yang berorientasi pada pelayanan publik”. Pencapaian yang dicapai kantor camat ini yaitu meningkatnya kualitas pelayanan Kecamatan Mestong, meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah, partisipasi keikutsertaan masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan.

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kecamatan Mestong Kabupaten
Muaro Jambi Tahun 2020

No	Uraian Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Penyediaan jasa surat menyurat	780.000	780.000	100
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	9.600.000	5.948.321	62
3	Penyediaan alat tulis kantor	25.729.599	25.720.874	99
4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	13.704.280	13.704.280	100
5	Penyediaan jasa administrasi keuangan	51.000.000	51.000.000	100
6	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	79.963.281	74.921.500	93
7	Pengadaan kendaraan dinas jabatan/operasional	275.990.000	260.790.000	94
8	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	191.485.780	184.961.900	97
9	Pendidikan dan pelatihan formal	48.000.000	32.000.000	66
10	Pelaksanaan kegiatan MTQ tingkat kecamatan	115.796.833	114.821.833	99

Sumber: LAKIP Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi (2020)

Dilihat dari data tabel 1.1 diperoleh gambaran secara umum bahwa pencapaian kinerja tahun 2020 yang dilaksanakan oleh Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi berhasil terpenuhi secara optimal berdasarkan keputusan LAN Nomor 239/IX/2003 tentang perbaikan pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan persentase pencapaian kinerja memiliki pengukuran 85% - 100% sangat berhasil, 70% - 85% berhasil, 55% - 70% cukup berhasil, <50% kurang berhasil. Akan tetapi jika diperhatikan lagi data LAKIP pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masih ada program yang hasilnya hanya 62% ini menunjukkan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja pegawai, dan meskipun hasil rata-rata memang berhasil tetapi itu hanya menggambarkan kinerja organisasi belum menggambarkan kinerja pegawai secara individu.

Untuk mengetahui gambaran kinerja secara individu pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi peneliti melakukan survey awal pada tanggal 4 Januari 2021 melalui beberapa pernyataan dengan sampel 10 pegawai bagian staff perencanaan dan kepegawaian dan staff pelayanan umum dan kesejahteraan sosial dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Hasil Survey Kinerja Pegawai Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	Kinerja Tugas (<i>Task Performance</i>)					
1	Setiap saya bekerja selalu berorientasi pada hasil	0	2	3	3	2
2	Mampu melakukan pekerjaan dengan baik dengan waktu dan usaha yang seefisien mungkin	0	3	4	1	2
	Kinerja Kontektual (<i>Contextual Performance</i>)					
3	Terkait pekerjaan saya bisa memenuhi tanggung jawab yang diberikan	0	4	2	3	1
4	Kerja sama pekerjaan saya dengan orang lain dapat berjalan dengan baik	0	3	1	4	3
	Kinerja Adaptif (<i>Adaptive Performance</i>)					
5	Selalu menjaga pengetahuan terkait pekerjaan saya agar selalu update	0	4	2	2	2
6	Selalu menjaga keterampilan (skill) pekerjaan saya agar selalu update	0	3	2	3	2
	Total	0	19	14	16	12

Sumber: Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi (diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat dari jawaban responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi. Dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada 10 orang pegawai. Pegawai menjawab setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 16. Namun sebaliknya ada pegawai yang menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 19 angka ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang kinerjanya belum optimal.

Berdasarkan hasil survei awal terkait kinerja peneliti menemukan adanya fenomena yang sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: Dimensi kinerja tugas menunjukkan ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya berorientasi pada hasil dan masih ada pegawai yang belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya sehingga belum tepat waktu. Dilihat dari dimensi kinerja kontekstual menyatakan masih ada beberapa pegawai yang belum bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan serta kerja sama antar pegawai masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Sedangkan dimensi kinerja adaptif menunjukkan ada beberapa pegawai yang belum menambah pengetahuan dan belum menekuni skill agar pekerjaannya selalu update. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah kinerja karyawan yang belum optimal di Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi. Berdasarkan hal tersebut maka perlu ada faktor-faktor yang mendorong kinerja salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja, maka dari itu organisasi harus bisa membuat lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga akan membuat kinerja meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman akan membuat kinerja pegawai menurun

Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi peneliti juga melakukan survey awal pada tanggal 4 Januari 2021 melalui beberapa pernyataan dengan sampel 10 pegawai bagian staff perencanaan dan kepegawaian dan staff pelayanan umum dan kesejahteraan sosial dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Mengenai Lingkungan Kerja Kantor Camat Mestong
Kabupaten Muaro Jambi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	Lingkungan Kerja Fisik					
1	Ruangan yang disediakan oleh kantor tempat bekerja cukup luas	0	3	3	3	1
2	Jumlah satuan computer yang tersedia saat ini cukup menunjang aktivitas kerja	1	4	1	3	1
3	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan cukup lengkap	0	4	1	4	1
	Lingkungan Kerja non Fisik					
4	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik	0	3	2	3	2
5	Hubungan antar sesama rekan saling saling membantu dalam menjalankan tugas	1	4	2	2	1
6	Hubungan antar sesama rekan kerja saling terbuka dalam komunikasi bila ada permasalahan dalam kantor	0	5	1	3	1
	Total	2	23	10	18	7

Sumber: Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi (diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat dari jawaban responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro jambi. Dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada 10 orang pegawai. Pegawai menjawab setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 18. Namun sebaliknya ada pegawai yang menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 23 angka ini menunjukkan bahwa lingkungan disekitar para pegawai ada yang kurang memadai dari segi fasilitas dan hubungan disekitar para pegawai ada yang membuat tidak nyaman sehingga bisa menurunkan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi peneliti juga melakukan survey awal pada tanggal 4 Januari 2021 melalui beberapa pernyataan dengan sampel 10 pegawai bagian staff

perencanaan dan kepegawaian dan staff pelayanan umum dan kesejahteraan sosial dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.4
Hasil Survey Awal Mengenai Komitmen Organisasi Kantor Camat
Mestong Kabupaten Muaro Jambi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	Komitmen Affektif					
1	Akan sangat bahagia jika saya mengabdikan sisa karir di organisasi ini	0	4	2	3	1
2	Merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan sendiri	1	5	1	2	1
	Komitmen Kontinuan					
3	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekalipun saya menginginkannya	0	3	2	3	2
4	Akan terlalu merugikan bagi saya jika saya meninggalkan organisasi saat ini	0	3	3	3	1
	Komitmen Normatif					
5	Berpindah ke organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya	1	4	2	2	1
6	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya	1	5	1	3	0
	Total	3	24	11	16	6

Sumber: Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi (data diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat dari jawaban responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro jambi. Dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada 10 orang pegawai. Pegawai menjawab setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 16. Namun sebaliknya ada pegawai yang menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 24 angka ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang belum berkomitmen sepenuhnya terhadap organisasi tempat ia bekerja

Salah satu organisasi/instansi yang kinerja pegawainya belum optimal adalah Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi. Kinerja pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi suatu organisasi yang dalam hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan adalah lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif kepada para pegawai yang akan meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen organisasi yang juga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mempertimbangkan hal ini penulis berpendapat bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi termasuk komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun yang melatarbelakangi pemikiran tersebut dikarenakan lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang baik akan membuat kinerja menjadi meningkat. Berdasarkan pandangan-pandangan dan fakta-fakta di atas maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai kinerja pegawai di Kantor ini dengan judul. **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN KEORGANISASIAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MESTONG KABUPATEN MUARO JAMBI”**

1.2 Rumusan Masalah

Nawawi (2006) mengatakan bahwa pegawai memegang peranan penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan organisasi akan tercapai, sebaliknya jika kinerja pegawai menurun maka bisa mengakibatkan kinerja organisasinya juga akan menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat ada beberapa kinerja pegawai yang belum optimal ini diduga ada kaitannya dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja instansi secara menyeluruh.

Belum optimalnya kinerja pegawai ditemukan pada survey awal pada kinerja pegawai yang dipengaruhi ternyata dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja disekitar pegawai bekerja dan komitmen organisasi yang para pegawai masih kurang berkomitmen.

Pada laporan kerja akhir tahun yang dituangkan dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ada program yang belum tercapai dengan optimal. Dari uraian diatas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi”. Berdasarkan hal diatas maka masalah pokok penelitian dapat di spesifikasi menjadi beberapa pertanyaan penelitian berikut ini :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menggambarkan kinerja pegawai, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi
2. Menyelidiki pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi
3. Menyelidiki pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan lingkungan kerja dan komitmen dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya

2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek tugas akhir yang sama.