

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah suatu modal sekaligus aset yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu lembaga/organisasi, instansi dan perusahaan, sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka mobilisasi suatu perusahaan tidak akan berjalan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dan sukses apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang memadai yang bisa mengendalikan perusahaan serta mempertahankan/mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan jaman. Oleh sebab itu sumber daya manusia menjadi unsur yang pertama dan utama dalam berbagai aktivitas yang dilakukan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pegawai. Pegawai yang ada di suatu perusahaan atau instansi harus mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kualitas pegawainya untuk memaksimalkan dukungan dalam aktivitas pekerjaannya. Salah satu aspek utama manajemen sumber daya manusia adalah terkait pengukuran kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan/instansi, karena memiliki pegawai yang berkualitas dan berkompeten sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Pegawai yang memiliki *skill*, motivasi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi maka kinerjanya akan menjadi semakin baik. Jika kinerja pegawai meningkat maka

keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan semakin tinggi, sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan tersebut. Dalam mempertahankan kinerja pegawainya, pemimpin perusahaan harus mampu menilai faktor-faktor apa saja yang mungkin bisa memberikan efek secara langsung bagi para pegawainya.

Iklm organisasi merupakan salah satu faktor dari beberapa yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Iklm organisasi diartikan sebagai suasana dan tempat serta kondisi yang dirasakan langsung oleh pegawai saat bekerja yang tentunya akan mempengaruhi kinerjanya. Seorang pegawai akan bekerja dengan lebih baik apabila dirinya berada dalam sebuah iklim kerja yang sehat dan kondusif serta mendukung kenyamanan dirinya. Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Iklm organisasi harus diciptakan sebaik mungkin dalam sebuah perusahaan, jika ingin pegawainya berkinerja baik. Hubungan antar sesama teman pegawai maupun antara atasan dan bawahan harus mendapatkan perhatian dan dukungan pimpinan dan dukungan organisasi maupun sesama pegawai ketika seorang pegawai bekerja. Iklm organisasi perlu diperhatikan dengan sangat cermat oleh setiap individu yang ada di dalam suatu perusahaan. Aturan, struktur

juga sifat-sifat yang dimiliki oleh individu yang ada dalam perusahaan tersebut memberikan kontribusi yang besar dalam menciptakan iklim organisasi.

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada di lingkungan kerja serta secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi pegawainya, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, maksudnya ialah hubungan pekerjaan dengan pimpinan, hubungan pekerjaan dengan sesama teman kerja, dan juga dengan bawahan. Lingkungan kerja dalam hal baik fisik maupun non fisik berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas pegawai yang terpenuhi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal.

Seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan diruang kerja, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara dan fasilitas. Dengan adanya pencahayaan, penggunaan warna, dan fasilitas yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan seperti sirkulasi udara dan kelembaban udara yang tidak nyaman dapat berdampak buruk baik

terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi.

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu pelaksanaan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk menyenangi pekerjaannya sehingga pegawai akan secara produktif memanfaatkan waktunya di tempat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Oleh sebab itu perusahaan berkewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik untuk mendukung kerja sama seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik minimalnya harus terbuka dan mendukung sehingga pegawai merasa dihargai dan didukung. Jika lingkungan kerja non fisik ini tidak baik, maka kinerja pegawai akan terganggu.

Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 pasal 1 poin 7 menyebutkan bahwa Penyelenggara Pemilu adalah lembaga yang menyelenggarakan pemilu yang terdiri atas Komisi Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilu, dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu sebagai satu kesatuan fungsi penyelenggaraan pemilu untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, anggota Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden, dan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah secara langsung oleh rakyat.

Penyelenggara pemilu yang ada di Kabupaten Ciamis yaitu Komisi Pemilihan Umum (KPU) dan Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu). Untuk mendukung kelancaran tugas, wewenang dan kewajiban KPU Kabupaten Ciamis melaksanakan tugasnya dibantu oleh sekretariat, yang bersifat hirarkis dan dalam

satu kesatuan manajemen. Sekretariat KPU Kabupaten Ciamis adalah lembaga yang dipimpin oleh Sekretaris. Sekretariat KPU Kabupaten Ciamis memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Membantu penyusunan program dan anggaran pemilu;
- b. Memberikan dukungan teknis administratif;
- c. Membantu pelaksanaan tugas KPU Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan pemilu;
- d. Membantu pendistribusian perlengkapan pemilu anggota DPR, DPD, dan DPRD, pemilu presiden dan wakil presiden, serta pemilihan gubernur;
- e. Membantu perumusan dan penyusunan rancangan keputusan KPU Kabupaten/Kota;
- f. Memfasilitasi penyelesaian masalah dan sengketa pemilihan bupati dan wakil bupati;
- g. Membantu penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan dan pertanggungjawaban KPU Kabupaten/Kota; dan
- h. Membantu pelaksanaan tugas-tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sama halnya dengan Bawaslu Kabupaten Ciamis dalam melaksanakan tugas, wewenang dan kewajiban dibantu oleh Sekretariat. Sekretariat Bawaslu Kabupaten Ciamis dipimpin oleh seorang Kepala Sekretariat yang secara administrasi bertanggung jawab kepada Sekretaris Jenderal Bawaslu dan secara fungsional bertanggung jawab kepada Ketua Bawaslu Kabupaten Ciamis. Kepala

Sekretariat Bawaslu Kabupaten Ciamis mempunyai tugas memberikan dukungan administrasi dan teknis operasional kepada Bawaslu Kabupaten Ciamis serta koordinasi dengan pemerintah daerah dan instansi terkait.

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat Bawaslu Kabupaten Ciamis menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja serta laporan kegiatan Bawaslu Kabupaten/Kota;
- b. Pemberian dukungan administratif kepada Bawaslu Kabupaten Ciamis;
- c. Pelaksanaan perencanaan program administrasi kepegawaian, ketatausahaan, perlengkapan dan kerumahtanggaan, serta pengelolaan keuangan di lingkungan Bawaslu Kabupaten/Kota;
- d. Fasilitasi pelaksanaan pengawasan pemilu, penanganan pelanggaran pemilu, dan penyelesaian sengketa proses pemilu;
- e. Pelaksanaan advokasi hukum di bidang kepemiluan;
- f. Pelayanan kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data serta penyusunan laporan kegiatan Bawaslu Kabupaten/Kota; dan
- g. Koordinasi dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota.

Tabel 1. 1
Kondisi Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Ciamis

No	Sasaran Strategis / Program	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
Penyelenggaraan Pemilu dalam Proses Konsolidasi Demokrasi				
1	Perencanaan program dan	Laporan perencanaan dan penganggaran pemilu	100	99,10

No	Sasaran Strategis / Program	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
	anggaran, serta penyusunan peraturan pelaksanaan penyelenggaraan pemilu	Laporan pembentukan/seleksi badan penyelenggara adhock pemilu	100	98,62
		Laporan fasilitasi seleksi calon anggota KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota	0	0,00
		Laporan penyelenggaraan pelatihan teknis kepegiluan	100	98,69
		Laporan pemutakhiran data pemilih	100	98,64
		Laporan sosialisasi / penyuluhan bimbingan teknis tahapan	100	99,53
		Laporan penyusunan peraturan pemilu	100	98,25
		Laporan logistik pemilu	100	99,92
		Laporan sarana IT pemilu	100	99,96
2	Pendaftaran, verifikasi, dan penetapan peserta pemilu	Laporan pendaftaran dan verifikasi partai politik peserta pemilu	100	95,79
		Laporan penyelesaian sengketa penetapan partai politik peserta pemilu	100	99,20
3	Pemutakhiran data pemilih dan penyusunan daftar pemilih	Laporan persiapan pelaksanaan pemutakhiran data pemilih	100	99,87
		Laporan dokumen pemutakhiran data pemilih	100	100,00
		Laporan penetapan data pemilih	100	99,67
4	Penetapan jumlah kursi dan penetapan daerah pemilihan	Laporan evaluasi penetapan jumlah kursi dan daerah pemilihan	100	99,77
		Laporan pelaksanaan proses penyusunan jumlah kursi dan daerah pemilihan	100	95,99
		Laporan evaluasi penetapan jumlah kursi dan daerah pemilihan	100	99,79
5	Pencalonan Presiden dan Wakil Presiden serta pencalonan anggota DPR, DPD, DPRD	Laporan fasilitasi kegiatan pencalonan	100	99,95
		Laporan pelaksanaan proses pencalonan	100	57,90
		Laporan evaluasi pencalonan	100	40,86

No	Sasaran Strategis / Program	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
	Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota			
Program Layanan Dukungan Manajemen				
1	Pelaksanaan akuntabilitas pengelolaan administrasi keuangan di Lingkungan Setjen KPU	Laporan perkantoran	100	99,14
2	Penyelenggaraan operasional dan pemeliharaan perkantoran (KPU) serta dukungan sarana prasarana	Dukungan fasilitasi kegiatan KPU	100	99,53
		Layanan perkantoran	100	99,91
		Layanan prasarana internal	0	0,00
3	Data dan informasi	Layanan data dan informasi	100	99,36

Sumber: KPU Kabupaten Ciamis (2022)

Tabel 1. 2
Kondisi Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Ciamis

No	Sasaran Strategis / Program	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
Program Penyelenggaraan Pemilu dalam Proses Konsolidasi Demokrasi				
1	Teknis penyelenggaraan pengawasan pemilu oleh Bawaslu Provinsi dan Bawaslu Kabupaten/Kota serta Lembaga Pengawas Pemilu Ad-Hoc	Pelayanan publik lainnya	100	98,10
		Pemantauan lembaga	100	98,62
		Layanan perencanaan dan penganggaran internal	100	0,00
		Layanan umum	100	98,69
		Layanan sarana internal	100	97,64
		Layanan SDM	100	96,32
		Layanan hukum	100	98,27
		Layanan kehumasan dan protokol	100	99,32
		Layanan data dan informasi	100	100,00
		Layanan monitoring dan evaluasi internal	100	95,65
		Pengelolaan keuangan dan kinerja internal	100	98,35
		Fasilitasi dan pembinaan masyarakat	0	0,00

No	Sasaran Strategis / Program	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
Program Dukungan Manajemen				
1	Pengelolaan administrasi keuangan dan aset	Laporan perkantoran	100	98,20

Sumber: Bawaslu Kabupaten Ciamis (2022)

Pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis dilihat berdasarkan program-program yang telah dilaksanakan sudah cukup baik. Akan tetapi terdapat ketidaksesuaian data antara hasil data kinerja pegawai di atas dengan fakta di lapangan yang ditemukan. Setelah peneliti melakukan observasi awal, ada beberapa permasalahan yang terdapat di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis. Pertama kurang bertanggung jawabnya pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Muharam Kurnia Drajat selaku Komisioner KPU Kabupaten Ciamis mengemukakan bahwa adanya pegawai yang dalam mengerjakan pekerjaannya itu kurang adanya rasa tanggung jawab sehingga sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masalah tersebut tentu akan berdampak pada kinerja yang bersangkutan yang pada akhirnya berakibat pada kinerja sebuah lembaga.

Kedua, hal lain yang menjadi permasalahan yaitu masih adanya pegawai yang lamban melaksanakan perintah atasan. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Irham Fathiyah Shulha selaku Komisioner Bawaslu Kabupaten Ciamis mengatakan bahwa salah satu kurangnya kinerja pegawai yaitu masih adanya pegawai yang lamban ketika mendapatkan perintah dari atasan untuk mengerjakan

suatu pekerjaan. Ketika atasan memberikan perintah untuk melakukan suatu pekerjaan terkadang tidak dilaksanakan dengan segera.

Ketiga, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eman Suherman selaku staf pada Sub Bagian Keuangan, Umum dan Logistik KPU Kabupaten Ciamis serta Bapak Rizqiawan Wisnu Praditomo selaku staf pada Sub Bagian Hukum dan Sumber Daya Manusia KPU Kabupaten Ciamis masing-masing mengatakan bahwa ada beberapa sarana penunjang pekerjaan yang sudah tidak layak pakai, seperti printer yang sudah beberapa kali diperbaiki. Sedangkan Bapak Rizqi mengatakan bahwa masih ada pegawai yang kurang solid sehingga kerja sama antar pegawai kurang optimal.

Keempat, hasil wawancara dengan Ibu Fina Sulistia selaku staf Pelaksana Teknis Sub Bagian Penanganan Pelanggaran dan data Informasi Bawaslu Kabupaten Ciamis serta Bapak Yosep Budiono selaku Staf Pelaksana Sub Bagian Sumber Daya Manusia, Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan Bawaslu Kabupaten Ciamis masing-masing mengatakan bahwa kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasannya kepada pegawai atas apa yang telah dicapai oleh pegawai tersebut. Mau pekerjaannya bagus atau tidak sama saja. Sedangkan Bapak Yosep mengatakan bahwa tidak semua pegawai memiliki kepekaan yang sama terhadap kondisi pegawai yang lainnya.

Meskipun pihak lembaga/instansi telah menyediakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin diantaranya pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang cukup, fasilitas sarana dan prasarana yang baik, dan menyediakan saluran komunikasi antara pegawai dan atasan yang baik. Akan tetapi berdasarkan hasil

pengamatan peneliti menyatakan bahwa keadaan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis belum cukup optimal. kondisi tersebut dapat dimungkinkan akan terjadinya penurunan kinerja pegawai dikarenakan ada beberapa item yang masih kurang optimal sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya.

Dalam salah satu penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung”, Mentari Amelia Putri (2019) Universitas Lampung mengatakan bahwa iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut David Dharmawan Tanjung (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Wira Internusa Niaga Bandung” mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Wira Internusa Niaga, serta juga lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Wira Internusa Niaga.

Berdasarkan paparan permasalahan tersebut diatas, maka judul dari penelitian adalah **“Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum dan Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Ciamis)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi belum optimal karena kurangnya dukungan dan penghargaan pimpinan kepada pegawai dibawahnya.
2. Lingkungan kerja fisik belum optimal karena adanya sarana dan prasarana yang kurang layak masih terpakai.
3. Lingkungan kerja non fisik belum optimal karena kerjasama antar pegawai kurang terjalin dengan baik, seperti pegawai tidak saling memberi bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kinerja pegawai belum optimal karena masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sesuai dengan harapan pegawai karena masih ada pimpinan yang bersikap arogan dan kurang mengayomi bawahannya.
6. Motivasi kerja pegawai yang kurang baik karena masih ada kesenjangan status kepegawaian antara pegawai PNS/ASN dengan pegawai kontrak.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari masalah yang telah teridentifikasi di atas yang merupakan dasar dari penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis.
4. Menganalisis pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memperkaya khasanah penelitian dan dapat memperluas cakrawala pengetahuan peneliti. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

Kegunaan praktis dari penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi bagi penelitian yang selanjutnya yang terkait dengan iklim organisasi dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang mengalami permasalahan serupa. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan iklim organisasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja kerja.