

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu yang berperan didalamnya. Dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan bisa merespon dengan cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, tanpa SDM sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan. Peran sumber daya manusia dapat menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi dan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Baik dalam kuantitas artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut. Sedangkan baik dalam kualitas maksudnya adalah mutu dari hasil kerja dari karyawan tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2019:182).

Organisasi pada umumnya percaya untuk dapat mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja hingga ke individualnya dengan semaksimal

mungkin, karena kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja. Kinerja yang baik akan tercipta dari dedikasi para pegawai yang mempunyai sifat jujur, bekerja dengan penuh semangat dan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja sebuah organisasi.

Dalam sebuah organisasi, penempatan pegawai merupakan suatu proses yang penting untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, karena diharapkan dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya visi misi organisasi akan tercapai. “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau *“the right man in the right place and the right man behind the right job”* (Mangkunegara,2017). Dalam penempatan terdapat faktor-faktor yang menjadi penentu dalam penempatan diantaranya faktor pengalaman, keterampilan, dan pendidikan.

Disamping itu juga harus didukung oleh budaya kerja didalam organisasi yang mempunyai nilai-nilai dan norma-norma yang disepakati dan menjadi sebuah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berlangsung secara terus-menerus hingga menjadi suatu kebiasaan yang pada akhirnya akan membentuk karakter seorang pegawai dalam menangani setiap pekerjaannya agar tujuan perusahaan tercapai.

Selain budaya kerja bahwa lingkungan kerja juga mempunyai peranan penting didalam menjaga tingkat kinerja pegawai. Baik itu lingkungan kerja fisik, seperti meja, kursi, ruangan dan sebagainya maupun lingkungan non fisik, yang merupakan situasi atau kondisi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan

hubungan kerja, baik itu dengan atasan maupun sesama pegawai atau pekerja dan bawahan.

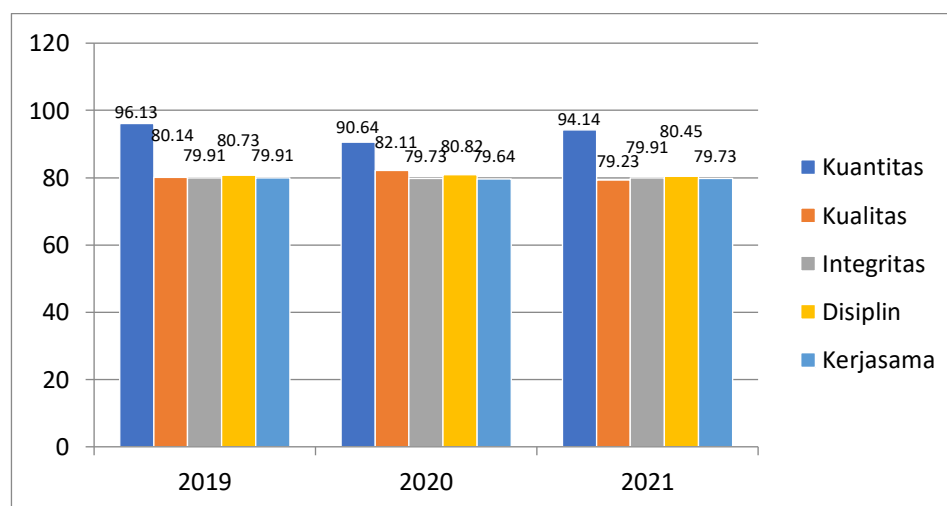
Kabupaten Pangandaran merupakan daerah otonom baru yang sebelumnya masuk dalam cakupan wilayah Kabupaten Ciamis. Kabupaten Pangandaran baru berdiri sekitar sembilan tahun sejak 17 November 2012, terhitung masih baru. Mengingat hal tersebut tentunya sangat dibutuhkan kinerja para pegawai yang benar-benar kompeten dalam menjalankan pemerintahan. Dalam menjalankan roda pemerintahan Kabupaten, pemerintah daerah dibantu oleh Sekretariat Daerah.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran mempunyai tugas dan wewenang untuk membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, prasarana dan tata laksana berbagai kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja perangkat daerah. Yang mana pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan harus didukung oleh kualitas kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran terdapat beberapa bagian yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing, salah satunya adalah bagian umum.

Keberhasilan suatu organisasi pemerintah tercermin dari kualitas pegawainya. Dalam organisasi pemerintah, kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut agar lebih baik dengan memiliki perilaku yang berorientasi pada pengabdian, kejujuran, tanggungjawab, dan disiplin sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan hati nurani rakyat.

Bagian umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran memiliki tugas, melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan dan pemantauan dan evaluasi di bidang tata usaha pimpinan, staf ahli kepegawaian, keuangan rumah tangga dan perlengkapan.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kualitas kinerja pegawai yaitu dari capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan salah satu unsur didalam penilaian prestasi kerja ASN yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011. SKP wajib disusun oleh seluruh ASN sesuai dengan rencana kerja instansi/organisasi yang kemudian dinilai oleh atasan/pimpinan langsung penyusun SKP. Adapun dibawah ini merupakan grafik penilaian kinerja pegawai berdasarkan SKP yang dicapai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran tiga tahun terakhir, yaitu sebagai berikut:



Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran

Gambar 1. 1
Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
Tahun 2019-2021

Berdasarkan gambar 1.1 di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja pada tahun 2019 sebesar 96,13% mengalami penurunan pada 2020 menjadi 90,64% kemudian naik kembali pada tahun 2021 menjadi 94,14% tetapi tidak lebih baik dari 2019. Sedangkan untuk aspek kualitas kerja pada tahun 2019 sebesar 80,14% mengalami kenaikan menjadi 82,11% kemudian pada tahun 2021 turun menjadi 79,23%. Sementara itu aspek integritas kerja pada tahun 2019 sebesar 80,72% mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi 80,82% tetapi kemudian mengalami penurunan menjadi 80,45% di tahun 2021. Dilihat dari aspek disiplin pada tahun 2019 sebesar 80,73% naik menjadi 80,82% pada tahun 2020 kemudian turun di tahun 2021 menjadi 80,45%. Dan yang terakhir yaitu aspek kerjasama yang mana pada tahun 2019 sebesar 79,91 turun menjadi 79,64% kemudian naik menjadi 79,73% pada tahun 2021. Secara keseluruhan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran pada tahun 2021 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2019.

Namun demikian sampai saat ini belum diketahui secara pasti sejauh mana penempatan, budaya dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Di bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran terdapat kesalahan yang menyangkut penempatan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan sebagian besar kurang sesuai. Berikut disajikan beberapa data penempatan pegawai yang tidak sesuai, pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran dapat dilihat data tabel dibawah ini.

Tabel 1 1 Data Penempatan Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab.Pangandaran Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.

No	Bagian-Bagian	Kesesuaian Penempatan Berdasarkan Pendidikan
1	TU Pimpinan	Sesuai
2	Keuangan	Tidak sesuai
3	TU Rumah Tangga dan Perlengkapan	Tidak sesuai

Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa persoalan penempatan pegawai masih jauh dari yang diharapkan untuk mencapai kondisi ideal. Salah satunya pada bagian Keuangan seharusnya pegawai yang ditempatkan berlatar belakang pendidikan Ekonomi atau Akuntansi tetapi yang ditemui dilapangan hanya beberapa pegawai yang berlatar belakang pendidikan tersebut. Begitu juga pada bagian TU Rumah Tangga dan Perlengkapan, ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Hal ini mengindikasikan gambaran dari ketidaksesuaian penempatan kerja pegawai dengan posisi jabatannya.

Budaya kerja terbentuk dari sikap dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan. Menciptakan budaya kerja yang kondusif akan mendukung kinerja yang baik pula. Penerapan budaya kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran mungkin belum optimal, dimana masih ada pegawai yang belum menaati peraturan yang telah ditentukan sebelumnya seperti kedisiplinan dalam bekerja, jam masuk kerja, masih terdapat pegawai yang berada diluar saat jam kerja, belum maksimalnya perilaku kerjasama antar pegawai. Untuk itu, pembenahan perilaku dimulai dari diri sendiri setiap pegawai.

Kesadaran akan tanggungjawab atas pekerjaan yang menjadi prioritas akan memudahkan mewujudkan tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja non fisik di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran pada Bagian Umum ini selalu berusaha untuk menanamkan sistem kekeluargaan dalam hal berinteraksi antara atasan dengan bawahan. Namun, masih nampak masalah seperti adanya perselisihan antara sesama rekan kerja yang menimbulkan dampak turunnya semangat kerja karyawan. Masalah seperti ini jika terus dibiarkan akan menjadi masalah yang serius, dampak buruknya tidak hanya untuk karyawan yang terlibat bahkan lingkungan kerja jadi tidak kondusif dan mengganggu karyawan lain yang semula tidak ikut terlibat.

Berdasarkan latar belakang di atas dan melihat pentingnya peranan penempatan, budaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka penulis terdorong untuk meneliti yang berjudul **“Pengaruh Penempatan, Budaya dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Survei Penelitian Terhadap Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana penempatan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
2. Bagaimana budaya kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
3. Bagaimana lingkungan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran

4. Bagaimana kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
5. Bagaimana pengaruh penempatan, budaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Penempatan Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
2. Budaya kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
3. Lingkungan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
4. Kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
5. Pengaruh Penempatan kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian diantaranya:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan pengaruh penempatan, budaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:
 - a. Bagi organisasi, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam usaha melakukan analisa mengenai program penempatan, budaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
 - b. Bagi pegawai, dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
 - c. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai Penempatan, Budaya dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh.

1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran yang beralamat di Jl. Cintaratu, Desa Cintakarya, Kecamatan Parigi, Kabupaten Pangandaran Telp 0265 26417. Penelitian ini dilakukan terhitung dari bulan Februari 2022.