

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Penelitian

Simamora, 2012 menyatakan bahwa manajemen merupakan proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi anggota organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen SDM secara umum merupakan pengelolaan SDM sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Hasibuan (2010) berpendapat untuk memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan

memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Untuk mewujudkan hal tersebut setiap organisasi akan selalu berusaha untuk mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari pegawai.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian kerja pegawai diatur tentang kinerja utama dan kinerja tambahan selain terdapat indikator kinerja individu juga memuat target kinerja yaitu target yang ingin dicapai berdasarkan kegiatan tugas jabatan dan indikator kinerja individu yang telah ditetapkan berdasarkan data realisasi kinerja periode sebelumnya dan atau kinerja yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misi organisasi.<sup>7</sup>

Dari pengamatan sementara peneliti temukan fenomena diantaranya adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci dalam penilaian kinerja dipandu oleh sistem yang telah di buat oleh KPU Republik Indonesia, pegawai hanya tinggal mengisi beberapa indikator penilaian yang nantinya akan mendapatkan persetujuan atasan, karena senantiasa dipandu dan mendapat arahan dari pimpinan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci terlihat baik diantaranya absen terlihat tersedia di meja

masuk yang nantinya setiap pegawai yang datang dapat langsung mengisi absen manual artinya yang diparaf oleh pegawai yang berangkutan selanjutnya mengisi absen elektronik melalui sidik jari atau rekaman retina mata, demikian juga dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui sikap, kepatuhan pada atasan, kerjasama antar pegawai dan mampu menuangkan ide kreatif terlihat rata-rata pegawai baik walaupun masih ada fenomena yang terlihat satu dua pegawai yang masih terlambat datang dan tidak langsung mengisi absen masih ada pegawai yang terlihat bersuara keras ketika memanggil pegawai lainnya yang dapat mengganggu dalam peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai menurut Gibson (dalam Abdullah, dkk., 2012) dipengaruhi oleh tiga faktor yang yaitu faktor individu yang berasal dari dalam seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis.

Menurut Mangkunegara (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal organisasi, faktor lingkungan internal, dan faktor eksternal. Faktor internal organisasi, adalah faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika mereka berkembang. Faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, komitmen, keterampilan, pengalaman kerja

dan motivasi kerja.

Jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor-faktor tersebut, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah faktor-faktor tersebut, semakin rendah pula kinerjanya sedangkan pada faktor-faktor lingkungan internal organisasi, di dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan eksternal organisasi. Kondisi lingkungan eksternal organisasi yang dimaksud adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam organisasi, apabila manajemen dapat menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*), maka manajemen yang terdapat pada organisasi mampu mengambil berbagai langkah agar dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dengan harapan bersama.

Dalam penelitian ini faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen terhadap organisasi, yang mana hal ini sangat diharapkan oleh organisasi terhadap pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Robbins, (2011). Komitmen organisasi (*organizational*

*commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam upaya peningkatan kinerja melalui komitmen terhadap organisasi, pegawai dituntut senantiasa aktif dalam ikut serta dalam kegiatan organisasi, kesediaan untuk berkorban bagi organisasi dan kesetiaan terhadap organisasi.

Fenomena yang terjadi terhadap komitmen organisasi dari pengamatan sementara peneliti terlihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak ikut dalam kegiatan yang dilakukan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci dengan alasan yang tidak diketahui, masih abai terhadap pekerjaan di instansi yang lagi mendesak, melalaikan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi.

Kemudian faktor kedua dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai mampu berkerja maksimal.

Danang (2015: 38) mengatakan, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kerja pegawai dalam bekerja.

Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci telah berupaya menciptakan lingkungan kerja dan ideal diantaranya dengan membuat penerangan yang baik, ruangan yang tidak terlalu panas atau dingin yang dapat membuat pegawai tidak nyaman saat bekerja, disamping itu meminimalisir suara bising yang berlangsung terus menerus sehingga dapat mengganggu konsentrasi pegawai, menciptakan kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi, bekerja di tempat yang bersih juga menimbulkan perasaan nyaman, faktor keamanan lingkungan kerja juga telah diupayakan guna untuk menjaga privasi masing-masing pegawai misalnya, melalui keberadaan petugas pengamanan, pemasangan CCTV, pintu dengan kunci yang tersedia.

Namun fenomena awal yang diamati oleh peneliti terkait dengan lingkungan kerja diantaranya adalah batas-batas antar sub bagian yang masih terbuka sehingga suara dari sub bagian yang satu terdengar jelas ke sub bagian yang lain, juga lantai yang masih terlihat berdebu walaupun senantiasa dibersihkan, udara yang masih terasa panas apalagi disaat siang hari dimana matahari sedang terik.

Faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah pendidikan. Pendidikan merupakan sebuah proses yang sangat penting untuk membangun karakter pribadi yang siap, dewasa dan bertanggung

jawab dalam menjalani setiap tugasnya.

Harsono (2011: 162) menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Lebih lanjut menurut Harsono (2011) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Sebagai penyelenggara pemilu Komisi Pemilihan Umum senantiasa berbenah diri dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui penempatan pegawai yang memenuhi kriteria pendidikan dan jurusan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, program ini telah dimulai semenjak tiga tahun terakhir ini dimana Komisi Pemilihan Umum melalui Sekretariat Jenderal KPU di Jakarta telah menempatkan pegawai ASN di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci yaitu enam orang pegawai ASN pada Tahun 2019 dan dua orang pegawai di Tahun 2021 untuk menambah pegawai yang telah ada di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci terutama dalam menghadapi Pemilu dan Pemilihan Serentak di Tahun 2024, berikut nama-nama pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci sebagaimana tertera pada table di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Pegawai KPU Kabupaten Kerinci**



<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
1	Anton Pudy K	Sekretaris
2	Alhafis Hamzah	Kasubag Teknis, Penyelenggaraan Pemilu dan Partisipasi Masyarakat
3	Afriyanto	Kasubag Hukum dan SDM
4	Lusi Videska Irawan	Kasubag Keuangan, Umum dan Logistik
5	Dedi Susanto	Kasubag Perencanaan, Data dan Informasi
6	Sartono	Staf Sekretariat
7	Dherius	Staf Sekretariat
8	Anwar Firmansyah	Staf Sekretariat
9	Pasko Brutus Damanik	Staf Sekretariat
10	Wahyu Tio Ramadhan	Staf Sekretariat
11	Eka Saputri	Staf Sekretariat
12	Rahmi Rimdani	Staf Sekretariat
13	Muhammad Gerri Prasetya	Staf Sekretariat
14	Mahmud	Staf Sekretariat
15	Pandi Pradana	Staf Sekretariat
16	Anita Kristina	Staf Sekretariat
17	Final Afriola	Staf Sekretariat
18	Jemi Nopanra	Staf Sekretariat
19	Fudji Permana Lestari	Staf Sekretariat
20	Herry Kurniawan	Staf Sekretariat
21	Tomi Jaya	Staf Sekretariat
22	Alan Nuari	Staf Sekretariat



No	Nama	Jabatan
23	Domi Hardi	Staf Sekretariat
24	Agung Deri Putra	Staf Sekretariat
25	Arsil Setiawan	Staf Sekretariat
26	Yuni Safnita	Staf Sekretariat
27	Andi Wijaya	Staf Sekretariat
28	Doni Saputra	Staf Sekretariat
29	Widodo	Staf Sekretariat
30	Nanda Pratama	Staf Sekretariat
31	Andre Irawan	Staf Sekretariat
32	Pebri Julianto	Staf Sekretariat
33	Septian	Staf Sekretariat

Sumber: Data Bagian Hukum dan SDM

Dari table di atas terlihat bahwa pegawai sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci dipimpin oleh seorang sekretaris yang mengepalai empat sub bagian atau bidang dan masing-masing sub bagian dipimpin oleh kepala sub bagian yang memiliki staf yang semuanya berjumlah dua puluh tujuh orang pegawai.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti terhadap variabel pendidikan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci, terlihat masih ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan jurusannya karena dialih tugas oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci, walaupun penempatan oleh Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia telah sesuai

dengan jurusannya, selanjutnya penguasaan, pengetahuan dan keterampilan terhadap tugas yang masih tidak merata antar pegawai merupakan fenomena sementara terhadap variabel pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka menjadi sebuah urgensi dilakukannya penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai, dengan mengambil judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci."**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci?
3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan pendidikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci?

5. Berapakah besarnya pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan pendidikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan pendidikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan pendidikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja

pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

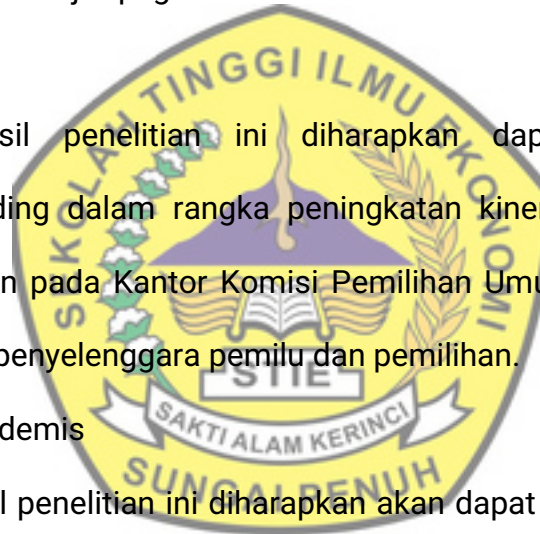
Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

a) Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumbangan dalam memperluas wawasan bagi kajian ilmu tentang kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pembandingan dalam rangka peningkatan kinerja serta peningkatan pelayanan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci sebagai penyelenggara pemilu dan pemilihan.

2. Manfaat Akademis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang kinerja serta peningkatan pelayanan publik serta peningkatan pelayanan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci
- b. Dapat mengembangkan ilmu administrasi khususnya dalam bidang peningkatan kinerja pegawai dan pelayanan publik.
- c. Dapat dijadikan sebagai bahan acuan pada penulisan skripsi dan



bahan informasi dalam memperkaya hasil penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai serta peningkatan pelayanan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kerinci.

