

B A B I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi atau perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat, di samping itu perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan dan pelaksanaan operasional organisasi. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik, untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi Darmawan (2013). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan komitmennya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan untuk mencapai kinerja terbaik organisasi.

Komitmen adalah perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut Zurnali (2010). Salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen pegawai adalah dari kemampuan pegawai dalam merealisasikan anggaran yang sudah ditargetkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh. Di bawah ini disajikan realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh.

Tabel 1.1. Realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2018 pada masing-masing indikator kerja.

No	Bidang Pengelola	Anggaran	Realisasi	Realisasi (%)
1	Sekretariat	1.461.804.750,-	1.254.502.310,-	85,82
2	Bidang disiplin, pemberdayaan kompetensi aparatur	381.940.450,-	372.511.750,-	97,53
3	Bidang Pengadaan Kependidikan, Mutasi dan Pensiun	1.893.931.250,-	1.552.765.897,-	81,99
4	Bidang pendataan, pengembangan karir dan penilaian kinerja	381.343.300,-	314.583.675,-	82,49
T o t a l		5.750.000.000,-	4.713.474.232,-	81,97

Sumber: Bkpsdm Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hampir semua anggaran untuk masing-masing kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh belum bisa direalisasikan 100%, hal ini mengindikasikan bahwa komitmen pegawai masih belum maksimal.

Menurut Nurdini (2014), mengatakan yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Komitmen organisasional di defenisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu, dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi Anastasia (2013).

Menurut Veronica (2018), komitmen organisasi merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi ditentukan juga dengan keberhasilan dalam mengolah sumber daya manusia yang ada.

Kaswan (2012), mengemukakan indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, (1) ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi, (2) menyatukan aktifitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan (3) memilih kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional.

Lingkungan kerja juga merupakan keadaan sekitar baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunkan kinerja dari pegawai itu sendiri Susilaningsih (2013).

Menurut Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen pegawai begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Menurut Fahreza (2018), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan besar yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan Rahmawati (2014).

Menurut Budianto (2015), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari, lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dan mempergunakan waktu kerja secara efektif dan efesien.

Untuk meningkatkan komitmen pegawai, perlu diadakan pelatihan terhadap pegawai tersebut sehingga meningkatkan potensi yang ada dalam diri seorang pegawai. Pelatihan yang diikuti dengan sungguh-sungguh dan secara berkesinambungan meningkatkan kualitas atau mutu kerja pegawai pelatihan juga penting bagi pegawai, melalui pelatihan ini pegawai bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan kinerja pegawai pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawanya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan dalam pengertian yang

luas, tidak terbatas hanya usaha untuk meningkatkan keterampilan semata-mata Netisemito (2010).

Paltihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan dan organisasi agar lebih efektif dan efisien dan bekerja secara optimal Sulaefi (2017), sedangkan menurut Pratama (2018), pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Menurut Erizal (2018), pelatihan adalah sebuah proses mengerjakan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh adalah disiplin kerja. Menurut Ma'arif (2012), disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah komitmen kepada karyawan, di samping itu pendapat dari Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, pada tabel 1.2 dibawah ini dapat dilihat kondisi kehadiran Pegawai BKPSDMD Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh.

Tabel 1.2 Kehadiran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh Januari/d Desember 2018

No	Bulan	Jumlah pegawai kabupaten kerinci	Jumlah pegawai kota sungai penuh	% Hadir	% Tidak hadir	% tidak ditemukan saat dibutuhkan
1	Januari	34	38	95	5	30
2	Februari	34	38	93	7	35
3	Maret	34	38	90	10	40
4	April	34	38	87	12	43
5	Mei	34	38	83	17	47
6	Juni	34	38	85	15	40
7	Juli	34	38	87	13	42
8	Agustus	34	38	84	16	45
9	September	34	38	86	14	40
10	Oktober	34	38	83	17	38
11	November	34	38	82	18	42
12	Desember	34	38	80	20	45

Sumber: Bkpsdm Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh 2018

Dari tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa dari 72 pegawai yang ada hanya sebagian yang kehadirannya penuh di kantor, walaupun ketidakhadiran pegawai dengan berbagai alasan, bahkan saat dibutuhkan mereka tidak berada di kantor. Hal ini juga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan BKPSDM Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh.

Pengertian disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang cepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Primadi (2017).

Mardiastutik (2016), berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha

bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Astadi (2016), yang menyatakan bahwa disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2016), menyatakan bahwa hakikat disiplin kerja itu dalam kehidupan organisasi ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi bersedia untuk teratur, tekun dan terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Apabila setiap orang dalam organisasi itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan nya disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya, disamping itu disiplin kerja merupakan salah satu indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam rangka pembinaan pembiasaan kerja tersebut, umumnya para ahli menyoroti melalui aspek tindakan dan pengaturan preventif dan korektif, dalam kaitan ini dapat dikatakan bahwa keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam organisasi, karena dalam suasana disiplinlah organisasi akan dapat melaksanakan

program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, di samping itu peraturan-peraturan dan norma-norma organisasi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan serta memperbaiki pegawai yang melakukan pelanggaran, agar mereka dapat menciptakan disiplin kerja atau tata tertib yang baik dalam menjalankan tugas di dalam organisasi, penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada pegawai semata-mata, untuk itu organisasi harus mempunyai semacam pola pembinaan disiplin para pegawainya.

Dengan demikian organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib dan peraturan yang berkaitan dengan itu antara lain. Peraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang perintah dan larangan bagi para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Bertolak dari kondisi tersebut, peningkatan komitmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh perlu memperhatikan ketiga faktor di atas. Komitmen pegawai akan semakin meningkat, apabila didukung lingkungan kerja, pelatihan dan disiplin kerja yang semakin tinggi. Maka penulis mencoba meneliti hal tersebut yang penulis tuangkan dalam bentuk tesis yang diberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa hal berikut:

1. Lingkungan organisasi dan budaya organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh masih jauh dari harapan pegawai.
2. Pelatihan yang diberikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh belum maksimal.
3. Masih kurangnya disiplin pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh.
4. Komitmen kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh belum maksimal.
5. Masih terdapat sebagian pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerincidan Kota Sungai Penuh kompetensi tidak sesuai tugas yang diterimanya.
6. Kepuasan yang dirasakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh terhadap pekerjaannya belum maksimal.
7. Iklim organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh belum kondusif.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar lebih fokusnya penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan masalah atau ruang lingkup penelitian terutama tentang variabel-variabel yang menentukan komitmen pegawai. Adapun variabel yang menentukan komitmen pegawai sebagai variabel terikat (Y) tersebut dibatasi pada aspek lingkungan kerja, pelatihan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (X). Dengan kata lain bahwa variabel-variabel diluar lingkungan kerja, pelatihan dan disiplin kerja dianggap konstan atau tetap, dengan objek yaitu pegawai BKPSDM Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh. Waktu penelitian di rencanakan 2 bulan yakni Juli – Agustus 2019.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka berikut ini dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dearah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai penuh?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap komitmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dearah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai penuh?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dearah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai penuh?

4. Apakah lingkungan kerja, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai penuh?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Bertolak dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh.
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap komitmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh.
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh.
4. Apakah lingkungan kerja, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap komitmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini merupakan evaluasi terhadap pengetahuan teoritis yang telah di dapatkan selama studi dan menambah pengetahuan akan masalah-masalah yang terjadi di bidang manajemen sumber daya manusia, dan dapat digunakan sebagai referensi yang akan menambah pengetahuan pembaca dan dapat menjadi dasar untuk mengadakan penelitian sejenis yang lebih baik.

2. Secara Praktis

Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia Daerah Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh hasil penelitian tersebut dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan komitmen pegawai di waktu yang akan datang.