

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi atau bisnis. Bahwa dalam kondisi globalisasi, kualitas manusia di perusahaan selalu menjadi bahan persaingan. Perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang dengan baik harus menata sumber daya manusianya secara intelektual, spiritual, kreatif, moral dan bertanggung jawab. Kualitas personal sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia tersebut dan kinerja perusahaan secara umum, maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan. (Pangaila et al., 2022) Sumber Daya Manusia pada konsep bisnis merupakan orang yang bekerja terhadap suatu organisasi yang biasa disebut sebagai karyawan. Setiap perusahaan harus memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan harus memperhatikan bahwa karyawan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia, karena SDM mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, karena berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusianya. Semakin baik kualitas personel perusahaan maka semakin baik pula daya saing perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain (Lengkong dan Rumokoy, 2019).

Pada dasarnya kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dilakukan seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja adalah salah satu kumpulan umum pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan atau tugas yang diberikan. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja setiap karyawan perusahaan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, jika karyawan dapat mencapai kinerja yang baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Kinerja pegawai

dianggap penting, karena keberhasilan secara keseluruhan dipengaruhi oleh kinerja pegawai tersebut. Efisiensi merupakan terjemahan dari efisiensi, yang berarti kerja seorang pegawai, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus ditunjukkan secara konkrit dan terukur (Dewanti, dkk, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.(Pangaila et al., 2022)

Komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai dasar keunggulan bersaing, karena organisasi atau perusahaan dengan karyawan yang berkomitmen menerima keuntungan yang tidak dimiliki oleh organisasi atau perusahaan lain, misalnya: keyakinan yang kuat terhadap penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan bisnis atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Mathis dan Jackson, 2011). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Jamil, 2019). Komitmen organisasi mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi atau meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam konstelasi perubahan organisasi terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia (pegawai). Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian terdahulu tentang komitmen organisasi oleh Jamil, M.(2019) Bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini bermakna bila komitmen dapat lebih ditingkatkan dimasa yang akan datang maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Dengan kata lain, semakin baik dan tinggi komitmen pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi disiplin. Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan menjalankan

dan melaksanakan tugasnya tanpa adanya rasa keterpaksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi baik tertulis maupun tidak.

(Putri et al., 2021) Menyatakan bahwa disiplin merupakan kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum karyawan yang telah melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Sanksi hukum yang diberikan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang ada akan memacu karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan mewujudkan kepuasan jika semuanya berjalan dengan baik. Hasil dari penelitian (Deny et al., 2017) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan membuktikan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan item pernyataan “Melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan”. Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku sumber daya manusia yang tak kalah penting, sebab semakin baik tingkat disiplin, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Instansi atau perusahaan tanpa disiplin yang baik akan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Sularso (2017) dan Agung (2018). Disiplin kerja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena dengan disiplin tersebut pegawai dapat terhindar dari keteledoran ataupun berbagai hal yang dapat mengganggu proses pekerjaan (Nurchayyo, 2011)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja (Saydam, 2007) adalah keseluruhan dan prasarana di sekitar karyawan yang bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini juga termasuk tempat kerja. Fasilitas dan bantuan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar peserta. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup ruang tambahan yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana ia bekerja menjadi baik dan tidak membosankan. Jika lingkungan kerja tidak seperti itu, maka sangat berpengaruh terhadap suasana kerja dan kebiasaan kerja para pegawai, sehingga berdampak langsung pada efisiensi kerja dan kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan. Hasil penelitian terdahulu tentang

lingkungan kerja oleh Risky dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja ialah satu penyebab yang bisa untuk mempengaruhi suatu terkait kinerja. Pegawai bekerja pada lingkungan kerja tentunya mendukung beliau supaya bekerja optimal membentuk kinerja bisa baik, kebalikannya jika pegawai terkait bekerja pada suatu lingkungan kerja tak memadai serta tidak mendukungnya buat bekerja secara dengan optimal bisa membentuk pegawai bersangkutan dapat malas, mudah kelelahan sebagai akibatnya kinerja pegawai tadi akan rendah.

Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) merupakan salah satu lembaga pemerintah non kementerian yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang No.7/1971 tentang ketentuan-ketentuan pokok kearsipan yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang No.43/2009 tentang kearsipan dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dibidang kearsipan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arsip Nasional Republik Indonesia mempunyai tugas yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan saat ini karena arsip sendiri memiliki fungsi yang sangat vital sebagai memori kolektif bangsa, selain itu ANRI juga berperan sebagai pembina kearsipan Nasional sesuai dengan pasal 8 Ayat 1 Undang-Undang no.43 tahun 2009. Melalui arsip dapat tergambar perjalanan sejarah bangsa dari masa ke masa. Memori kolektif tersebut adalah juga identitas dan harkat sebuah bangsa. Kesadaran akademis yang dilandasi oleh beban moral untuk menyelamatkan arsip sebagai bukti pertanggung jawaban nasional sekaligus sebagai warisan budaya bangsa, dapat menghindari hilangnya informasi sejarah perjalanan sebuah bangsa serta harkat sebagai bangsa yang berbudaya.

Pada data Arsip Nasional Republik Indonesia terjadi beberapa penurunan kinerja karyawan yang bisa dilihat dari data penilaian kinerja karyawan tersebut, dimana terdapat beberapa penilaiannya yang hasilnya tidak sesuai target atau mengalami penurunan. Untuk itu dilakukan penelitian di ANRI untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan. Berikut data kinerja karyawan ANRI :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Pada Arsip Nasional Republik Indonesia

No	Indikator	Target (%)	Tahun		
			2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1.	Kualitas	100	81	85	84
2.	Kuantitas	100	83	87	85
3.	Pelaksanaan Tugas	100	85	86	84
4.	Tanggung Jawab	100	86	88	87
Nilai rata – rata		100	83,75	86,5	85

Sumber : Arsip Nasional Republik Indonesia, 2022

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaiannya terkait kinerjanya pegawai sedari tahun 2019 dan 2021 mengalami peningkatan dan penurunan, dimana penurunan ini disebabkan oleh aspek kinerja pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia belum optimal, apabila dibiarkan maka akan berdampak langsung pada perusahaan tersebut. Pada tahun 2019 nilai rata-rata hanya mencapai 83,75%. Lalu sedari tahun 2020 nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan mencapai 86,5% dan pada tahun 2021 nilai rata – rata mengalami penurunan yaitu mencapai 85%. Meskipun mengalami kenaikan ditiap tahun tetapi target yang ditetapkan belum tercapai.

Diketahui dari suatu latar belakang masalahnya yang terjadi maka sebab itu penulis memberi judul penelitiannya terkait tentang ***“Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia.”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut maka Tujuan Penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia.
- b. Untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia.
- c. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia.
- d. Kegunaan Penelitian

Seperti semua penelitian ilmiah dan hasil yang diperoleh, dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dan sangat relevan dengan subjek penelitian :

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu masukan bagi pimpinan perusahaan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam menetapkan kebijakan perusahaan, terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Penelitian

Untuk memberikan wawasan kepada penulis tentang sumber daya manusia didalam perusahaan, terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik.

c. Bagi Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia dan akan menghasilkan salah satu dari referensi yang mengkaji isu-isu komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan.

