

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai mengacu pada hasil yang bisa dicapai individu ataupun kelompok pada suatu organisasi, berdasarkan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, selaras dengan tujuan organisasi. Untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan serta memenuhi tugasnya, individu harus memiliki kombinasi motivasi dan keahlian khusus (Farisi, 2021). Kemauan dan kemampuan individu untuk melakukan tugas bergantung pada pemahaman komprehensif mereka tentang tujuan tugas serta metodologi yang tepat untuk digunakan. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kualitas serta kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Sesuai pernyataan (Busro, 2018) kinerja mengacu pada penyelesaian tugas oleh individu ataupun kelompok pada suatu organisasi, selaras dengan wewenang serta tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah dengan mematuhi prinsip-prinsip etika serta moral. Kinerja tunduk pada pengaruh berbagai faktor, seperti kualitas kerja, volume pekerjaan yang diselesaikan, kepatuhan terhadap tenggat waktu, efektivitas serta kemandirian (Gracia, 2021) diketahui bahwasanya Baik iklim organisasi serta disiplin kerja memiliki dampak simultan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan pertimbangan berbagai faktor, di antaranya iklim organisasi memegang peranan penting. Sesuai pernyataan (Laia, 2022) Iklim organisasi yakni suatu keadaan

lingkungan organisasi yang dapat dinikmati ataupun dirasakan seorang pegawai dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai akibat dari keadaan suatu keadaan yang tidak baik ataupun buruk yang nantinya akan membuat pegawai merasa tidak nyaman ataupun tidak betah di lingkungan ataupun di dalam organisasi tersebut. Iklim ini menggambarkan seperti kebiasaan dan keadaan ataupun suasana yang terjadi di lingkungan organisasi itu sendiri. Dengan demikian iklim organisasi yakni salah satu faktor ataupun hambatan yang perlu dipertimbangkan di setiap organisasi. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan yakni struktur organisasi, tanggung jawab, dukungan, komitmen dan standar yang hendak dicapai.

Iklim organisasi yakni faktor penting yang menetapkan keberlangsungan hidup suatu organisasi. Sesuai pernyataan (Latifah et al., 2021) iklim organisasi yakni persepsi pegawai atas mutu lingkungan internal yang dapat mempengaruhi pola perilaku dan sikap pegawai dan menjadi sebuah karakter dalam organisasi tersebut sehingga bisa mempengaruhi pegawai ketika mengerjakan tugas yang dibagikan. Fenomena persepsi serta pengalaman kolektif tentang lingkungan kerja oleh individu-individu dalam suatu organisasi umumnya dikenal sebagai iklim organisasi. Konsep iklim organisasi berkaitan dengan tingkat kemampuan beradaptasi, pengakuan atas kinerja yang patut dicontoh, dan kejelasan peran dan tanggung jawab pekerjaan. Ketika iklim organisasi dalam perusahaan menguntungkan, pegawai mengalami rasa nyaman dan selanjutnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Pencapaian tujuan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh adanya iklim organisasi yang kondusif

yang secara efektif memenuhi kebutuhan organisasi, sehingga menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk realisasi tujuan organisasi

menjalani pekerjaannya. Oleh sebab itu, disiplin kerja sangat membawa dampak apabila makin baik tingkat disiplin kerja yang didapatkan, sehingga makin banyak meningkat pula kinerja pegawai. Tanpa adanya disiplin kerja pegawai yang baik, sulit untuk organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga disiplin yakni kunci dari keberhasilan suatu organisasi ketika mencapai tujuannya.

Untuk tercapainya sistem kerja yang baik, tentunya pegawai negeri harus memiliki kedisiplinan. Sesuai pernyataan (Muna & Isnowati, 2022) disiplin yakni suatu kondisi ataupun sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan serta ketentuan perusahaan. Ketika pegawai bisa mengikuti ketentuan-ketentuan yang telah diberikan maka dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang memiliki disiplin kerja yang kuat cenderung untuk secara efektif memenuhi tugas serta tanggung jawab yang diberikan, bukan hanya dalam batas-batas tugas profesional mereka, melainkan juga pada kehidupan sehari-hari. Orang-orang ini mahir mengatur waktu mereka dan melaksanakan aktivitas mereka dengan tepat. Konsep disiplin merupakan elemen penting dalam dunia kerja, yang memerlukan pertimbangan yang cermat oleh semua jenis organisasi, termasuk entitas pemerintah maupun swasta. Keberadaan disiplin kerja dapat membuat pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan juga dapat membentuk sikap maupun perilaku pegawai.

(Hamali, 2018) disiplin kerja yakni suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi ataupun

perusahaan. Ketetapan disiplin kerja dari perusahaan harus memiliki syarat yang sesuai dengan norma dan hak pegawai. Dengan ketetapan yang ditentukan perusahaan, menjadikan pegawai lebih berhati-hati dalam melakukan suatu hal dan dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Sesuai pernyataan (Andi et al., 2019) Disiplin kerja yakni aspek yang sangat penting dalam ranah sumber daya manusia, sebab tujuan utamanya adalah untuk mengurangi kesalahan, penyimpangan, dan kelalaian yang dapat mengakibatkan ketidakefisienan dalam proses kerja. Disiplin kerja yang dapat meminimalisir kesalahan dalam perilaku maupun pekerjaan pegawai dapat ditetapkan oleh perusahaan. Adanya disiplin kerja yang tepat bagi pegawai, dapat membawa dampak untuk keberlangsungan kinerja.

Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) yakni Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bertanggung jawab atas pengadaan tugas serta fungsi Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Peran utamanya adalah untuk mengembangkan dan melaksanakan kebijakan yang berhubungan dengan konsolidasi kawasan hutan serta pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan. Saat ini terdapat total 22 unit wilayah yang berada di bawah naungan BPKH, dimana tiap-tiap unit dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang menduduki jabatan Eselon III. Orang yang menjabat sebagai Kepala Balai bertanggung jawab untuk mengawasi berbagai peran, termasuk Kepala Subbag Tata Usaha, Kepala Bagian Pemodelan Kawasan Hutan, Kepala Bagian Informasi Sumber Daya Hutan, serta unit pelaksana teknis. Salah satu unit di bawah pengelolaan BPKH terletak di wilayah IV Samarinda, Kalimantan Timur. BPKH Samarinda beralamat di JL. Rapak Indah, No.184 Rt. 36,

Karang Asem Ulu, Jl. Rapak Indah No.99a, Loa Bakung, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243. Tanggung jawab utama lembaga ini yakni melakukan konsolidasi kawasan hutan, mengevaluasi perubahan kondisi dan fungsi hutan, serta menyediakan data dan informasi sumber daya hutan. Staf di Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda menghadapi tantangan yang signifikan dalam memenuhi tugas-tugas ini, karena sebagian besar diluar kantor. Balai tersebut beroperasi dengan tenaga kerja terbatas, mencakup 54 pegawai yang dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta tambahan 20 pegawai berstatus PPNP. Pegawai Negeri Sipil yakni warga negara Indonesia yang memenuhi kriteria tertentu yang mana diangkat selaku Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk menduduki jabatan di suatu instansi pemerintahan, sedangkan pegawai PPNP yakni pegawai yang belum diangkat sebagai pegawai tetap dan harus memenuhi beberapa syarat untuk dapat diangkat status kepegawaiannya.

Tanggung jawab yang besar yang harus di jalankan oleh pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda, tentu saja akan muncul permasalahan yang akan dihadapi oleh sebuah Unit Pelaksana Teknis (UPT) ini dan masalah tersebut tidak terlalu berbeda jauh dengan sebuah perusahaan ataupun organisasi, yakni kesamaan masalah biasa dialami oleh pegawai. Masalah seperti kurangnya keleluasaan diri, kejelasan pembagian pekerjaan serta suasana yang kurang nyaman dirasakan para pegawai. Iklim organisasi yang baik yakni ketika pegawai merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya, apabila terlalu banyak hal yang kurang baik dirasakan oleh pegawai maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai

menjadi menurun. Namun perlu diketahui bahwasanya kinerja pegawai bisa dikembangkan dengan terdapatnya iklim organisasi yang baik, iklim organisasi yang baik dapat diciptakan apabila antar atasan dan bawahan bisa saling menghadirkan rasa aman, keleluasan diri serta keterbukaan agar para pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja sehingga para pegawai akan termotivasi untuk menjadi individu yang lebih aktif. Pada penelitian (Alimuddin & Nugraha, 2020) dilakukan uji parsial untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Ukuran sampel untuk penelitian ini yakni $N = 53$, serta nilai t-tabel yang didapatkan yakni 1,675. Hasil analisis menerangkan bahwasanya adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi (X_2) dengan kinerja pegawai. Perihal ini didukung oleh nilai thitung 2,122 ($t_{hitung} 2,122 > t_{tabel} 1,675$) serta nilai sig $0,004 < 0,05$. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya iklim organisasi membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar. Pada penelitian (Violita, 2020) dikemukakan bahwasanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai bersifat negatif dan tidak signifikan secara statistik. Ini menyiratkan bahwa tidak adanya pengaruh iklim organisasi yang terlihat terhadap kinerja pegawai.

Diketahui bahwasanya banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang tingkat disiplin kerjanya rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan seringnya pegawai telat masuk kerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu permasalahan disiplin kerja ini tentunya akan membuat pegawai jadi tidak patuh pada peraturan yang ada di tempat kerja karna kesadaran dirinya untuk mematuhi peraturan tidak bisa dikontrol,

pegawai yang kurang disiplin cenderung melanggar peraturan di tempat kerja. Oleh sebab itu pentingnya meningkatkan disiplin kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan organisasi ataupun perusahaan tempat pegawai kerja, dengan adanya pengawasan secara berkala dari atasan serta lingkungan yang berisi pegawai disiplin dapat membantu pegawai yang tidak disiplin menjadi lebih baik kedepannya. Ketika seorang pegawai telah terbiasa menaati disiplin kerja sehingga pegawai tersebut akan terbiasa bekerja secara optimal serta sesuai aturan sehingga kinerja pegawai tersebut akan meningkat. Pada penelitian (Bakri & Echdar, 2022) Hasil analisis parsial terhadap Pengaruh disiplin terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) didapatkan nilai signifikansi yakni $0,004 < 0,05$, sehingga bisa diambil kesimpulan H1 diterima, maknanya disiplin membawa dampak positif terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar). Pada penelitian (Muna & Isnowati, 2022) didapatkan hasil yang menerangkan bahwasanya disiplin kerja membawa dampak negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwasanya disiplin kerja tidak membawa dampak terhadap kinerja pegawai.

Sesuai fenomena dan latar belakang di atas, tercapainya suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Apabila sebuah organisasi ingin mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, perlu dipertimbangkan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni iklim organisasi serta disiplin kerja pegawainya. Oleh sebab itu peneliti memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian dengan

judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda”.

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang tersebut sehingga permasalahan pada penelitian ini bisa dilakukan perumusan yakni :

1. Apakah Iklim Organisasi membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda?
2. Apakah Disiplin Kerja membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda?
3. Apakah Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja membawa dampak secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

1. Sesuai latar belakang serta rumusan masalah yang sudah tersebut sehingga tujuan penelitian ini yakni :
2. Untuk melakukan analisis apakah Iklim Organisasi membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda.

3. Untuk melakukan analisis apakah Disiplin Kerja membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda.
4. Untuk menganalisis apakah Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja membawa dampak simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda..

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diinginkan dengan dilakukannya penelitian ini yakni :

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan wawasan dan pengetahuan kepada peneliti dan pembaca selanjutnya mengenai Iklim Organisasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini harapannya dapat bermanfaat untuk Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda serta instansi pemerintah lainnya dalam kontribusi dan informasi yang mendukung dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia khususnya pada peningkatan kinerja pegawainya.

b. Bagi Akademik

Kegiatan penelitian ini yakni sarana guna menerapkan teori- teori yang didapatkan serta dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dengan memperdalam pemahaman pada bidang sumber daya manusia utamanya yang berhubungan dengan kepuasan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini bisa menjadi referensi lebih lanjut dalam menambah ilmu pengetahuan untuk mempelajari dan menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam penelitian yang relevan.