

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk sosial yang mempunyai banyak keinginan untuk mengetahui lebih banyak tentang kehidupan melalui ilmu pengetahuan dan melalui pembelajaran ilmu yang berjalan dalam kehidupan, dengan begitu sumber daya manusia dianggap sebagai aset berharga yang perlu dijaga oleh perusahaan. Darmawan et.al., (2020) Dengan pembelajaran kita sebagai manusia akan memperoleh pemahaman utuh dalam diri kita dan memperoleh banyak ilmu yang langsung berguna dalam kehidupan. Sehingga kehadiran sumber daya manusia di bidang ilmu pengetahuan membawa kemajuan dalam segala hal yang berkaitan dengan kehidupan manusia dan organisasi. Dengan adanya hal tersebut kita mampu memberikan kontribusi positif dan produktif kedalam kehidupan.

Oleh karena itu keberadaan pusat pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu tempat atau wadah perbaikan dan pelatihan bagi para sumber daya manusia yang akan menjalani kehidupan dalam dunia kerja karna pusat pengembangan sumber daya manusia (PPSDM Aparatur) merupakan tempat pendidikan diklat yang didirikan 2010 - 2016 berdasarkan peraturan menteri ESDM No 150 tahun 2001 tentang organisasi dan tata kelembagaan ESDM Pusdiklat Geologi mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan dalam bidang geologi, namun pada tahun 2017 berdasarkan peraturan pemerintahan No 13 mengenai OTK KESDM, PPSDM juga mempunyai tugas

melaksanakan pengembangan sumber daya manusia dalam bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi dan mempunyai tujuan untuk menjadi lembaga terandal dalam membangun ASN KESDM yang jujur, profesional, inovatif, melayani, berarti dan juga meningkatkan ASN KESDM secara efektif dan berkelanjutan melalui pelatihan klasik dan non klasik di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan pegawai. Karna pelatihan merupakan proses perubahan dan kegiatan jangka pendek yang menghasilkan dampak perubahan jangka panjang bagi individu organisasi maupun organisasi itu sendiri dalam cangkupan manfaat maupun dimanfaatkan-kannya oleh sebuah perusahaan/instansi Umi Narimawati (2022).

Maka dari itu Kinerja pegawai adalah suatu hal yang akan selalu berkaitan dalam dunia pekerjaan, dengan adanya kinerja pegawai kita dapat mengetahui sejauh mana pegawai tersebut telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab yang akan memberikan dampak positif kepada perusahaan seperti penjelasan menurut Widyandari, et.al, (2022) Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan kuantitas ataupun kualitas dalam waktu tertentu ketika menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Namun apabila seseorang mengalami beban kerja yang berlebih itu akan memberikan hasil kerja yang kurang baik dan berpengaruh kepada kinerja pegawai Lita Wulantika, et.al.,(2023). Dengan demikian kinerja (performance) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas Arjuna Rizaldi (2021). Maka dari itu kinerja pegawai adalah suatu hal yang harus di

perhatikan oleh perusahaan karna kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan Widyandari, et.al, (2022).

Dengan adanya kualitas pekerjaan dan kuantitas dari pekerjaan tersebut akan terlihat bagaimana rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai atas pekerjaan yang sedang dilakukan. Dengan adanya tanggung jawab yang dimiliki dalam dirinya akan menimbulkan keinginan untuk memberikan hasil terbaik dan mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan seperti penjelasan menurut Amstrong & Baron Maulana (2020) kinerja pegawai didefinisikan sebagai berikut: *“Employee performance is the result of that has a strong relationship with organizational strategic objectives, customer satisfaction and contributing to the economy”*. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan mencapai strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Namun tidak hanya kinerja pegawai iklim organisasi juga menjadi salah satu hal yang harus kita perhatikan karna dengan adanya iklim organisasi akan memberikan dampak positif kepada pegawai itu sendiri, dengan adanya iklim organisasi pegawai akan melihat dari berbagai aspek kemudian menilai dan merasakan bagaimana lingkungan kerja yang nyaman kemudian hubungan antar pegawai yang harmonis sehingga dengan adanya hal tersebut akan membentuk kebiasaan organisasi yang akan berjalan secara terus menerus yang positif dan dapat mempengaruhi pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Menurut Khan (2019) iklim organisasi adalah sekelompok karakteristik lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggotanya

dan dianggap sebagai komponen penting yang mempengaruhi perilaku pegawai. Dengan begitu iklim organisasi merupakan suatu hal yang penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan karna iklim organisasi tersebut akan selalu melekat secara terus menerus dalam organisasi perusahaan yang akan mempengaruhi pegawai yang ada di dalam organisasi.

Dalam dunia kerja dipastikan kita akan selalu di hadapkan dengan yang namanya pekerjaan dan itu adalah hal yang sangat wajar dalam dunia kerja, namun dalam setiap pekerjaan yang kita hadapi ataupun yang kita miliki kita harus mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan berbagai macam cara agar dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan dan dapat memenuhi target dari setiap kerjaan yang telah kita dapatkan.

Oleh karna itu kemampuan kerja adalah salah satu hal yang sangat penting dari setiap individu untuk mereka mengetahui bagaimana cara dari Masihng-Masihng individu untuk menyelesaikan masalah atau pekerjaan yang sedang mereka hadapi. Seperti pemikiran menurut para ahli yaitu Widyandari, et. al.,(2022) “Kemampuan kerja merupakan perwujudan dari ketrampilan serta pengetahuan yang seseorang punya untuk memperlihatkan potensinya didalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Dengan begitu kemampuan kerja sangat memberikan berpengaruh dan akan memberikan dampak terhadap pegawai agar bisa memberikan hal atau pekerjaan terbaik yang bisa dilakukan agar menjadi nilai positif bagi perusahaan dan dapat memberikan produktivitas karna produktivitas pegawai yang tinggi akan menghasilkan pencapaian yang maksimal dalam pekerjaan Hadi Purnomo (2019).

Berdasarkan hasil wawancara dilakukan dengan salah satu pegawai yang

bekerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) Bandung. Beliau mengatakan bahwa rata-rata pegawai disini mempunyai beban kerja yang banyak dari setiap divisi yang ada di dalam pekerjaan dan sistem pekerjaan yang memberikan rasa jenuh kepada pegawai, namun beliau juga menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) itu sendiri, karna menurut beliau apabila iklim di dalam organisasi tersebut tidak berjalan dengan seharusnya itu akan mempengaruhi kemampuan kerja yang dimiliki setiap pegawai karena iklim organisasi merupakan hal penting yang akan selalu melekat secara terus menerus di dalam sebuah organisasi

Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 15 orang pegawai yang terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Survey Awal Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	15	100		
2.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	5	33	10	67
3.	Saya tidak memaksakan pendapat pribadi saya dalam diskusi/rapat dalam suatu pekerjaan	15	100		
4.	Saya sadar bahwa saya mempunyai tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan	15	100		

*Sumber: Data Diolah Peneliti*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai terhadap pegawai mengindikasikan bahwa memberikan dampak kepada perusahaan karna dengan adanya kinerja pegawai kita sebagai individu akan memberikan hasil terbaik dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang sedang

kita lakukan, namun dari hasil pra survei yang telah dilakukan adanya pegawai yang tidak bisa memenuhi beban kerja yang ada, secara otomatis akan mengurangi kualitas dan kuantitas kinerja yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri yang akan berpengaruh kepada organisasi perusahaan.

Menurut Widyandari, et al., (2022) Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan kuantitas ataupun kualitas dalam waktu tertentu ketika menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survey Awal Kemampuan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Tingkat pendidikan mempengaruhi segala aktifitas yang berhubungan dengan pekerjaan	12	80	3	20
2.	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat	3	20	12	80
3.	Pengalaman kerja yang dimiliki akan meningkatkan tanggung jawab yang akan mempengaruhi kinerja pegawai	13	87	2	13
4.	Saya siap menerima kritik dari rekan kerja apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja	15	100		

*Sumber: Data Diolah Peneliti*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa dari setiap pernyataan yang telah dijawab oleh responden yang telah ditentukan indikator nya dengan jawaban bahwa pegawai tidak selalu bisa dan mampu memahami segala pekerjaan dengan cepat sehingga dapat mengindikasikan itu akan memberikan hambatan kepada perusahaan dalam melakukan pekerjaan karna seharusnya pegawai memiliki kemampuan kerja yang siap dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada pegawai oleh perusahaan.

Menurut Widyandari,et.al.,(2022) “Kemampuan kerja merupakan perwujudan dari keterampilan serta pengetahuan yang seseorang punya untuk

memperlihatkan potensinya didalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Survey Awal Iklim Organisasi**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Tugas tanggung jawab saya di deskripsikan dengan jelas	5	33	10	67
2.	Perusahaan menetapkan standar kinerja yang jelas bagi pegawai	15	100		
3.	Saya diberi kebebasan untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas	9	68	5	32
4.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	12	80	3	20
5.	Atasan selalu mendukung dan memotivasi saya dalam bekerja	11	75	4	25
6.	Saya merasa menjadi bagian yang penting dalam perusahaan ini	15	100		

*Sumber: Data Diolah Peneliti*

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa dari setiap pernyataan yang telah dijawab oleh responden yang telah ditentukan indikator nya dengan pernyataan deskripsi dari tugas dan tanggung jawab dapat mengindikasikan akan memberikan hambatan kepada perusahaan karna Masih adanya tanggung jawab yang tidak sesuai dari setiap individu ataupun jabatan yang dimiliki.

Menurut Wawan Hermawan (2020) Iklim organisasi merupakan persepsi pegawai tentang suasana internal organisasi yang dirasakan selama mereka beraktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai”**

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan atau tekanan yang konstan dapat menyebabkan stres pada pegawai. Ini dapat mengurangi fokus, produktivitas, dan mempengaruhi kualitas dan kuantitas sehingga kemampuan kerja yang ada pada pegawai akan memberikan hasil yang kurang maksimal.
2. Masih terdapat kebiasaan organisasi yang bisa melakukan cara diluar formalitas seperti menerimanya pegawai dengan orang dalam tanpa melalui tes yang seharusnya di lakukan oleh aparatur sipil negara (ASN) sehingga terkadang itu penyebab ketidakrataan pekerjaan, dengan begitu Masih adanya pegawai yang hanya mengandalkan bawahan atau rekan kerja sehingga adanya tekanan kerja yang tidak merata atau pekerjaan yang tidak efektif sehingga mempengaruhi kepada tanggung jawab itu menjadi salah satu kebiasaan buruk iklim organisasi yang ada.
3. Masih adanya pegawai yang belum bertanggung jawab kepada pekerjaan yang diberikan sehingga berpengaruh kepada penilaian kinerja pegawai karna seharusnya para pegawai melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab penuh sehingga menghasilkan output yang maksimal.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) Bandung.
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) Bandung.
3. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) Bandung.
4. Seberapa Besar Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) Bandung.

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai, dan juga penulis ingin mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu, meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari

pengetahuan. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan untuk universitas komputer Indonesia dan juga memberikan hasil yang terbuka bagi seluruh masyarakat sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai.

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

###### **a. Bagi peneliti**

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terakit dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai.

###### **b. Bagi ilmu pengetahuan**

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, terhadap Kinerja pegawai.

## 1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Aparatur) yang beralamat di Jl. Cisitu Lama No. 37, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan April 2024 sampai dengan bulan Juni 2024. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Waktu Penelitian**

		Waktu Kegiatan																											
No	Uraian	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				Spetember							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey tempat penelitian																												
2.	Melakukan penelitian																												
3.	Mencari data																												
4.	Membuat Proposal																												
5.	Seminar																												
6.	Revisi																												
7.	Penelitian lapangan																												
8.	Bimbingan																												
9.	sidang																												

Sumber: Data Diolah Peneliti