

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan daerah merupakan bagian menyeluruh dari suatu pembangunan nasional yang dimana hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, memperkuat daya saing, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif. Pemerintah daerah sebagai penyelenggara pelayanan publik memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan tujuan tersebut melalui pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan, untuk mencapai tujuan tersebut maka peran Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu faktor yang sangat penting. ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik dan penyelenggara pelayanan bagi masyarakat (Elsa Fera Mahda Lena et al. 2025: 97). Sebagai kelanjutan dari peran strategis ASN dalam mendukung pembangunan daerah, aspek kuantitas dan kualitas sumber daya manusia menjadi fondasi utama yang tidak boleh diabaikan.

Ketersediaan ASN harus sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah maupun kompetensi, sehingga pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik dapat berjalan secara efektif, apabila kompetensi ASN belum sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman maka hal tersebut dapat menimbulkan kendala dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang profesional. Kondisi ini memperlihatkan bahwa peningkatan kompetensi aparatur merupakan kebutuhan mendesak yang harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai program pendidikan, pelatihan, serta

pengembangan kapasitas yang dirancang untuk memperkuat profesionalisme ASN.

Dalam konteks ini, peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menjadi sangat strategis, karena lembaga ini tidak hanya mengelola administrasi kepegawaian, tetapi juga bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui program pengembangan kompetensi yang terarah dan sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan ASN (situ.ciamiskab.go.id, 2021). Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Keberhasilan tujuan tersebut tentunya tidak lepas dari pegawai ASN yang memiliki kompetensi yang sesuai, maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mengelola dan mengembangkan tenaga kerja agar kinerja tercapai secara optimal, termasuk dalam sektor publik yang mengelola Aparatur Sipil Negara (ASN). MSDM tidak hanya berfokus pada bagaimana organisasi merekrut dan menempatkan tenaga kerja, tetapi juga bagaimana

mengembangkan, memotivasi, serta mempertahankan pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen pada suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, membimbing, melatih, dan memperkerjakan pegawainya sehingga kinerja dalam intansi tersebut dapat beroperasi secara efektif dan efisien.

Menurut Nurul Akbar Sarif et al. (2020: 1040) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai juga dapat dipandang sebagai gambaran nyata mengenai efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Efektivitas menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai target dan tujuan, sementara efisiensi menekankan pada bagaimana sumber daya yang tersedia, baik waktu, tenaga, maupun sarana prasarana, digunakan secara optimal. Kinerja yang optimal akan tercapai apabila pegawai tersebut dapat menjalankan tugasnya berdasarkan standar penilaian yang ditentukan oleh organisasi.

Menurut Lestary & Harmon dalam Anita Sukmawati et al (2024:239), kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal individu tersebut. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, tingkat motivasi, kepribadian, serta sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan faktor eksternal

meliputi gaya kepemimpinan atasan, interaksi antar karyawan, serta lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. Semua hal tersebut sangat mempengaruhi bagaimana seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal dan memberikan hasil yang memuaskan. Secara berkala setiap tahun BKPSDM Kabupaten Ciamis melaksanakan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja serta pengembangan pegawainya. Dalam lingkup organisasi pemerintahan, kinerja pegawai diharapkan terus meningkat dari tahun ke tahun sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Penilaian kinerja yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Ciamis didasarkan pada beberapa indikator, diantaranya kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Data terkait penilaian kinerja pegawai yang peneliti dapatkan di BKPSDM Kabupaten Ciamis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai	Predikat	Keterangan
1.	>90	A	Sangat Baik
2.	80 s.d. 90	B	Baik
3.	70 s.d. 79	C	Cukup
4.	51 s.d. 69	D	Kurang
5.	<51	E	Buruk

Sumber: Data BKPSDM Kabupaten Ciamis

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis memiliki standar nilai yang dapat menentukan kinerja pegawai.

Fenomena masalah kinerja di BKPSDM Kabupaten Ciamis berdasarkan observasi dan wawancara terdapat pada penurunan kinerja, seperti halnya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kualitas pekerjaan yang masih perlu diperbaiki karena kurangnya ketelitian, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Situasi ini menyebabkan pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif, sehingga pencapaian sasaran kinerja yang telah ditentukan tidak dapat terlaksana dengan baik. Ketepatan waktu, kedisiplinan serta ketelitian yang kurang akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan lain, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi target kerja yang diharapkan. Berikut data capaian kinerja pegawai yang didapatkan peneliti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis:

Tabel 1. 2 Data Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Ciamis

No	Unsur yang dinilai	Tahun 2023	Keterangan	Tahun 2024	Keterangan
1.	Kualitas	77	Cukup	70	Cukup
2.	Kuantitas	84	Baik	74	Cukup
3.	Ketepatan Waktu	74	Cukup	69	Kurang
4.	Efektivitas	83	Baik	74	Cukup
5.	Komitmen	84	Baik	74	Cukup
	Jumlah	402		361	
	Nilai Rata-rata	80,4	Baik	72,2	Cukup

Sumber: Data BKPSDM, 2023-2024

Berdasarkan data capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Ciamis tahun 2023-2024, terlihat bahwa capaian kinerja pada tahun 2023 lebih tinggi dibandingkan tahun 2024. Rata-rata nilai pada tahun 2023 sebesar 80,4 dengan kategori baik, sedangkan pada tahun 2024 rata-rata turun menjadi 72,2 dengan kategori cukup. Penurunan ini menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian kinerja.

Penurunan terjadi hampir diseluruh unsur penilaian terutama pada aspek kualitas dan ketepatan waktu. Menindaklanjuti data diatas, di bawah ini peneliti juga menyajikan hasil pra-survei kinerja yang dilakukan pada 25 responden di BKPSDM Kabupaten Ciamis sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Kinerja BKPSDM Kabupaten Ciamis

No	Pernyataan	Setuju		Tidak	
		F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dihasilkan umumnya sudah sesuai dengan standar.	9	36%	16	64%
2	Pegawai mampu menyelesaikan tugas harian secara konsisten.	11	44%	14	56%
3	Mayoritas pegawai menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugas hingga tuntas.	12	48%	13	52%
4	Beberapa tugas sering melewati batas waktu yang telah ditentukan.	14	56%	11	44%
5	Sering ditemukan pekerjaan yang tidak efektif karena harus diulang.	13	52%	12	48%
Rata-rata			47%		53%
Jumlah Responden		25 Responden			

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban “tidak” lebih tinggi yaitu sebesar 53% dibandingkan jawaban “setuju” sebesar 47%, hal ini menunjukkan terdapat kelemahan dalam kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Ciamis. Dari data pra-survei kinerja BKPSDM Kabupaten Ciamis nilai tertinggi pada jawaban “tidak” ditunjukkan pada pernyataan pekerjaan yang dihasilkan umumnya sudah sesuai standar, dengan 36% responden

menyatakan setuju dan 64% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasi bahwa permasalahan utama dalam kinerja terletak pada aspek kualitas pekerjaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi aspek yang sangat penting. Lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik secara langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Budiasa (2021:39). Lingkungan kerja yang nyaman sangat berpengaruh dalam memberikan rasa aman dan mendukung pegawai untuk bekerja secara maksimal. Sedarmayanti dalam Sarip dan Mustangin (2023: 98). Ketika pegawai merasa aman dengan suasana kerja maka pegawai cenderung lebih betah dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Armansyah (2024: 82).

Berdasarkan wawancara dan observasi di BKPSDM Kabupaten Ciamis fenomena masalah mengenai lingkungan kerja ialah beberapa kondisi yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian ruang kerja masih kurang tertata utamanya dalam hal pewarnaan ruangan yang terlihat gelap, beberapa ruangan memiliki pencahayaan alami yang minim, sirkulasi udara yang kurang baik, fasilitas kerja seperti printer dan AC tidak memadai dan terdapat permasalahan dalam hubungan kerja antar pegawai seperti terjadinya miskomunikasi antar pegawai dengan pegawai atau

pegawai dengan atasan. Berikut tabel data lingkungan kerja BKPSDM Kabupaten Ciamis:

Tabel 1. 4 Data Lingkungan kerja BKPSDM Kabupaten Ciamis

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Buruk/Rusak
1.	Lampu	52	23	29
2.	Ruangan (pewarnaan)	15	5	10
3.	Jendela (Pencahayaan Alami)	75	43	32
4.	Pendingin Ruangan (AC)	21	8	13
4.	Printer	15	6	9
5.	Toilet	5	5	-
6.	Komputer	55	45	10
8.	Laptop	11	5	6
9.	Internet	11	7	4
10.	Cctv	5	4	1
11.	Mobil	3	3	-

Sumber: BKPSDM Kabupaten Ciamis, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis mencakup berbagai aspek seperti peralatan, perlengkapan, bangunan yang tersedia dalam keadaan baik maupun kurang layak. Lingkungan kerja fisik ini dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dan mendorong kinerjanya. Namun, masih terdapat sejumlah fasilitas yang berada dalam kondisi tidak memadai seperti lampu, pewarnaan ruangan, jendela (pencahayaan alami) pendingin ruangan (AC), printer, laptop. Padahal, fasilitas-fasilitas tersebut sangat mendasar dalam menunjang kelancaran aktivitas kerja pegawai. Kondisi fasilitas yang tidak terawat dapat berdampak berdampak negatif terhadap semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh pada penurunan kinerja. Tetapi permasalahan ini tidak segera

ditindak lanjuti oleh pihak intansi. Sudah sepatutnya pihak intansi memberikan perhatian serius terhadap ketersediaan dan kelayakan fasilitas penunjang kerja agar menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kinerja. Selain itu studi yang dilakukan oleh Khairiah & Revida (2024:139) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor urusan agama di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibawah ini peneliti juga menyajikan hasil pra-survei lingkungan kerja yang dilakukan terhadap 25 pegawai BKPSDM Kabupaten Ciamis sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak	
		F	%	F	%
1	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah merata.	12	48%	13	52%
2	Kenyamanan dalam bekerja dengan fasilitas seperti printer sudah baik dan memadai.	11	44%	14	56%
3	Pewarnaan ruangan didalam ruangan kerja sudah tertata dengan baik.	12	48%	13	52%
4	Hubungan komunikasi antara atasan terjalin dengan baik	11	44%	14	56%
5	Hubungan dengan pegawai lain harmonis.	11	44%	14	56%
Rata-rata			46%		54%
Jumlah Responden		25 Responden			

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 Menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban “tidak” lebih tinggi yaitu sebesar 54% dibandingkan jawaban “setuju”

46%. Hal ini menandakan bahwa kondisi lingkungan kerja BKPSDM Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai dan hasil pra-survei menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kondisi tidak baik terutama dalam mendukung produktivitas pegawai. Hasil riset sebelumnya yang telah dilakukan oleh Suci Sabilah & Yudhi Novriansyah (2024: 176) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di badan pembangunan perencanaan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bungo menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS, penelitian oleh Estiana et al, (2023:339) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis belum memenuhi target yang ditetapkan intansi, dilihat dari angka penilaian SKP BKPSDM selama 2023-2024, dan ditemukan masalah keterlambatan penyelesaian tugas,

hasil kerja yang perlu diperbaiki serta rendahnya inisiatif dalam mengerjakan tugas.

2. Lingkungan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis masih belum nyaman, karena disebabkan oleh kondisi ruang kerja yang penerangannya kurang, fasilitas printer yang belum merata, hubungan antar pegawai kurang harmonis, komunikasi dengan atasan belum efektif, serta suasana kerja cenderung kurang mendukung produktivitas/ kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas yang telah diuraikan, serta keterbatasan waktu penelitian dan penyusunan skripsi dan terbatasnya kemampuan peneliti untuk meneliti semua variabel, maka batasan masalah ini diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja.
2. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja ASN.
3. Unit analisis ASN yang bekerja di BKPSDM Kabupaten Ciamis menjadi subjek penelitian.
4. Waktu penelitian selama enam bulan dimulai pada bulan April 2025 sampai dengan bulan September 2025.

1. 4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.
2. Bagaimana kondisi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang program sarjana jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.
2. Kondisi kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

1.6 Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk dua aspek berikut:

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Penulis:

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan bahwa dengan adanya pengelolaan lingkungan kerja yang baik, bisa meningkatkan kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Akademik:

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa konsentrasi MSDM yang ingin melakukan penelitian pada variabel yang sama.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan perencanaan perusahaan kedepannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memahami pengaruh lingkungan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM Kabupaten Ciamis.

b. Bagi Peneliti lain:

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau sebagai landasan acuan bagi penelitian selanjutnya jika akan memperdalam atau meneliti lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis yang beralamat di Jl. Sadananya No. 27, Maleber, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46256.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan April 2025 sampai dengan bulan September 2025, dengan jadwal penelitian pada tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025				Agt 2025				Sept 2025				Okt 2025					
		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	2	3	4		
1	Pengajuan Judul																														
2	Bab I Pendahuluan																														
3	Bab II Tinjauan pustaka																														
4	Bab III Metodelogi Penelitian																														
5	Sidang UP																														
6	Pengolahan Data																														
7	Bab IV																														
8	Bab V																														
9	Sidang Akhir																														

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025