

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur paling vital dalam setiap organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintahan. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, peran pegawai sangat menentukan keberhasilan program-program yang berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat, khususnya dalam bidang pendidikan dan pengembangan generasi muda.

Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam mengukur seberapa efektif dan efisien suatu organisasi menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, berkualitas, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sebaliknya, kinerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap capaian program dan pelayanan publik. Oleh karena itu, pengukuran dan peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus penting dalam pengelolaan organisasi sektor publik.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut bisa bersifat internal, seperti lingkungan kerja yang mendukung, tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, serta komitmen terhadap organisasi. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut secara tepat, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang

positif, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kualitas layanan kepada masyarakat.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni menunjukkan adanya tantangan dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Beberapa indikator, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, rendahnya inisiatif dalam pelaksanaan program, serta kurangnya inovasi dalam mendukung pelayanan publik, menjadi gambaran nyata kondisi kinerja yang belum ideal. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas instansi dalam menjalankan fungsinya, terutama dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pengembangan pemuda di daerah tersebut.

Kondisi ini diduga berkaitan erat dengan faktor lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Keterbatasan fasilitas, lokasi kerja yang terpencil, dan kondisi geografis yang menantang menjadi hambatan tersendiri bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, indikasi lemahnya komitmen pegawai terhadap organisasi juga turut memengaruhi. Kurangnya rasa memiliki, loyalitas, serta tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama menghambat upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Di sisi lain, kepuasan kerja pegawai juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Beberapa pegawai merasa tidak puas terhadap sistem penghargaan, jenjang karier, hingga pola komunikasi internal yang kurang efektif. Ketidakpuasan ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas, serta memperlemah hubungan antara pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kajian

mendalam untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Beberapa penelitian empiris telah membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain berupa lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ain, 2018; Prilian, et al., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, et al., 2021), komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santoso, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021), dan kepuasan kerja (Egenius et al, 2020, Paparang, et al, 2021; Azhari, 2021; Adha, et al, 2019; Hendrayana et al, 2021).

Akan tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu Brenda, et. al (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Irfan dan Muhammad (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Fauziek dan Yanuar (2021) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat masih adanya celat atau gap penelitian dari hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul. **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
4. Apakah lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
5. Diantara variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Bagi praktisi, khususnya pimpinan dan manajemen Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai. Dengan mengetahui faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja—yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja—praktisi dapat mengambil langkah konkret seperti perbaikan fasilitas kerja, pembangunan budaya organisasi yang positif, serta penguatan sistem penghargaan dan pengembangan karier.

Selain itu, penelitian ini dapat membantu manajemen dalam menyusun kebijakan berbasis data (*evidence-based policy*) yang lebih tepat sasaran. Informasi yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh, sekaligus menjadi panduan dalam menyusun program pembinaan pegawai dan pengelolaan sumber daya manusia secara strategis dan berkelanjutan.

2. Bagi Akademik

Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, terutama dalam konteks instansi pemerintahan daerah di wilayah terpencil. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti

selanjutnya dalam mengkaji variabel-variabel serupa pada konteks organisasi yang berbeda.

Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan karya ilmiah, tugas akhir, tesis, maupun disertasi yang membahas topik-topik terkait manajemen kinerja dan perilaku organisasi. Dengan menggunakan pendekatan empiris dan berbasis data lapangan, penelitian ini memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan model teoretis maupun aplikasi praktis dalam peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.

