

BAB I

PENDAHULUAN

Badan Pengawas Pemilihan Umum (disingkat Bawaslu) adalah lembaga pengawas independen yang bertugas mengawasi penyelenggaraan pemilihan umum di seluruh Indonesia. Awalnya dibentuk oleh Undang-Undang Administrasi Pemilihan Umum 2007 pasal 22 dan kemudian digantikan oleh Undang-Undang Administrasi Pemilihan Umum 2011 pasal 15, undang-undang ini menjelaskan tugasnya sebagai "untuk mengawasi administrasi pemilihan umum

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi factor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pemerintah seperti Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu). Bawaslu memiliki mandat konstitusional yang sangat penting dalam mengawal integritas dan kredibilitas proses demokrasi di Indonesia, khususnya melalui pengawasan pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah. Efektivitas pelaksanaan tugas Bawaslu sangat bergantung pada kinerja optimal dari setiap karyawannya.

Kinerja karyawan tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Tiga aspek yang secara luas diakui memiliki dampak signifikan terhadap kinerja adalah komitmen, loyalitas, dan lingkungan kerja.

Komitmen karyawan mencerminkan keterikatan psikologis dan emosional individu terhadap organisasi, termasuk keyakinan pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya. Di Bawaslu Sumatera Utara, komitmen karyawan terhadap visi untuk mewujudkan pemilu yang jujur dan adil menjadi fondasi bagi dedikasi mereka dalam menjalankan tugas pengawasan yang seringkali penuh tantangan dan tekanan. Tanpa komitmen, karyawan mungkin hanya menjalankan tugas secara minimal, tanpa inisiatif atau tanggung jawab penuh.

Loyalitas karyawan berkaitan dengan kesetiaan dan pengabdian terhadap organisasi, yang terlihat dari kesediaan untuk membela, mendukung, dan

berkontribusi secara maksimal demi kepentingan jangka panjang institusi. Dalam konteks Bawaslu Sumatera Utara, loyalitas penting untuk menjaga stabilitas tim, meminimalkan *turnover*, serta memastikan kontinuitas pengetahuan dan pengalaman, terutama saat tahapan pemilu yang intens. Karyawan yang loyal cenderung tidak mudah terpengaruh oleh faktor eksternal atau tawaran lain, dan lebih fokus pada misi Bawaslu.

Selain itu, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik memainkan peran vital dalam membentuk kenyamanan motivasi, dan produktivitas karyawan. Lingkungan fisik yang memadai (fasilitas, tata ruang, kebersihan) serta lingkungan non-fisik yang kondusif (hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi) dapat secara langsung memengaruhi semangat kerja. Di Bawaslu Sumatera Utara, kondisi kerja yang optimal akan mendukung karyawan dalam menjalankan tugas pengawasan, penindakan, dan penyelesaian sengketa yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan koordinasi yang baik. Sebaliknya, masalah dalam lingkungan kerja seperti fasilitas yang tidak layak, komunikasi yang buruk, atau konflik internal dapat menjadi penghambat serius bagi kinerja.

Meskipun secara teoritis ketiga faktor ini memiliki pengaruh positif, kondisi aktual di lapangan seringkali menunjukkan adanya tantangan. Beban kerja yang tinggi selama tahapan pemilu, keterbatasan sumber daya, isu internal organisasi, atau dinamika politik eksternal dapat memengaruhi komitmen, loyalitas, dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk secara empiris menguji bagaimana komitmen, loyalitas, dan lingkungan kerja secara simultan atau parsial memengaruhi kinerja karyawan di Bawaslu Sumatera Utara.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja karyawan di Bawaslu Sumatera Utara, serta menjadi dasar rekomendasi bagi manajemen dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Bawaslu Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di Bawaslu Sumatera Utara?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bawaslu Sumatera Utara?
4. Bagaimana pengaruh komitmen, loyalitas, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bawaslu Sumatera Utara?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb.

Menurut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018, hlm. 351) terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. **Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. **Ketepatan waktu**

Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. **Efektivitas**

merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian**

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

1.3.2 Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan dedikasi mendalam yang ditunjukkan seorang karyawan kepada perusahaannya. Ini adalah perasaan setia yang membuat karyawan ingin terus mendukung dan menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka panjang, bahkan di masa sulit.

Indikator:

1. Dukungan jangka panjang: Karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan selama mungkin.
2. Pembelaan terhadap perusahaan: Karyawan akan membela perusahaan jika ada kritik dari luar.
3. Keterlibatan proaktif: Karyawan aktif memberikan masukan dan ide untuk kemajuan perusahaan.
4. Kehadiran yang stabil: Tingkat kehadiran yang baik dan tidak sering mengambil cuti tanpa alasan yang jelas.

1.3.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah semua faktor yang memengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan, baik yang terlihat maupun tidak. Ini mencakup hal-hal fisik seperti fasilitas kantor, maupun hal-hal non-fisik seperti hubungan dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya perusahaan secara keseluruhan.

Indikator:

1. Aspek fisik: Ketersediaan peralatan yang memadai, kondisi kantor yang bersih, dan fasilitas yang mendukung (misalnya, ruang istirahat yang nyaman).
2. Aspek sosial: Adanya hubungan yang baik dan kolaboratif antar rekan kerja, serta komunikasi yang terbuka.
3. Aspek psikologis: Karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. Aspek struktural: Adanya kejelasan dalam peran dan tanggung jawab, serta kesempatan untuk pengembangan karier.

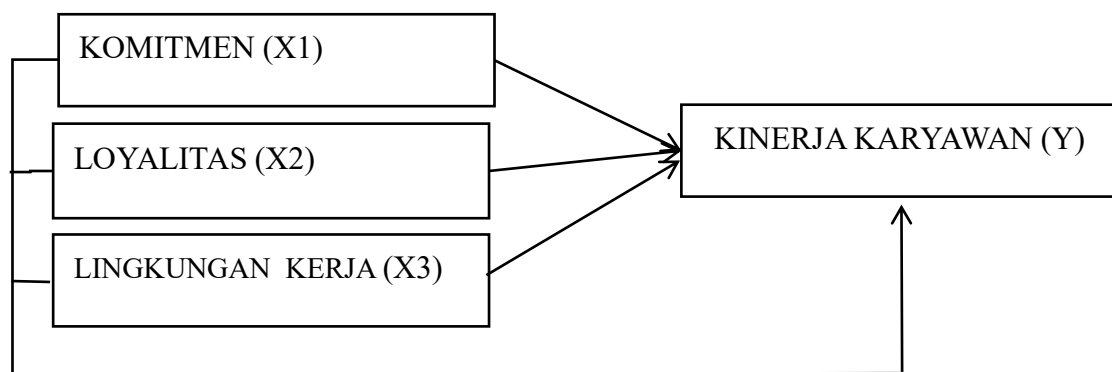
1.3.4 Komitmen karyawan

Komitmen karyawan adalah seberapa besar keterikatan emosional dan keinginan seorang karyawan untuk terus bekerja di perusahaan. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya bekerja demi gaji, tetapi juga merasa memiliki dan ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator:

1. Keinginan untuk bertahan: Karyawan memiliki keinginan kuat untuk tidak mencari pekerjaan lain.
2. Dedikasi pada tujuan: Karyawan berusaha keras untuk mencapai target dan sasaran perusahaan.
3. Identifikasi dengan nilai: Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan memiliki nilai yang sejalan dengan nilai perusahaan.
4. Kesiapan untuk berkorban: Karyawan bersedia melakukan lebih dari tugas standar demi keberhasilan tim dan perusahaan.

1.4 Kerangka Konseptual



1.5 hipotesis penelitian

H1 Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bawaslu

H2 Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bawaslu

H3 lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bawaslu

H4 komitmen, loyalitas, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bawaslu

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Bawaslu Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di Bawaslu Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bawaslu Sumatera Utara.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen, loyalitas, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bawaslu Sumatera Utara.