

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan zaman pada saat ini menuntut setiap organisasi atau instansi untuk melaksanakan manajemen yang tepat pada semua aspek di organisasi atau instansi tersebut, termasuk aspek sumber daya manusia. Aspek sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi atau instansi karena pegawai merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Sebagai aset, pegawai harus bisa dikelola dengan baik agar tetap memberikan kontribusi kepada organisasi atau instansi, serta pegawai juga memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi tersebut.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak Mendukung baik dari segi penerapan manajemen maupun segi tata kelola ruangan yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai yang mengakibatkan menurunnya produktivitas pegawai dalam suatu organisasi atau instansi.

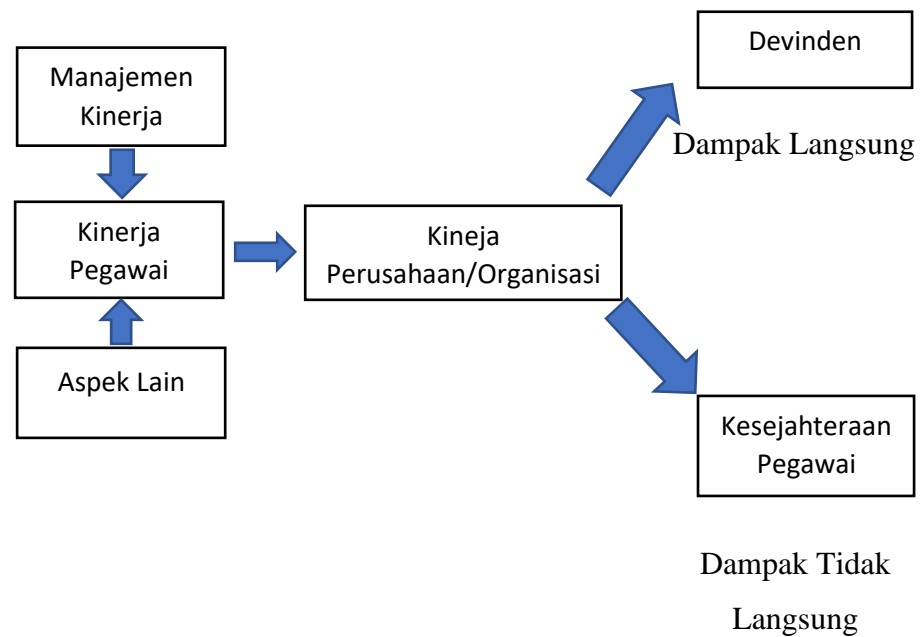
Dalam sebuah organisasi atau instansi, kinerja merupakan cerminan keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai. Pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal apabila tingkat dan hasil yang dicapainya tinggi dan sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau instansi. Pencapaian

tersebut menjadi gambaran sejauh mana organisasi atau instansi tersebut dapat memanej sumber daya alam serta mengelola tata lingkungan kerja dan aspek-aspek lainnya.

Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim (Armstrong dalam Edison dkk (2006:1). Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah suatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Mengetahui apakah suatu organisasi atau instansi dapat dikatakan berhasil yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja tersebut tentunya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak yang diterima oleh pegawai.

Mengingat pentingnya penilaian kinerja ini, maka manajer perlu mempelajari manajemen kinerja dan semua aspek yang terkait. Jika proses penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan hasilnya menunjukkan kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi atau instansi pada umumnya berhasil, ini disebut hubungan kausal (sebab-akibat). Dampaknya shareholder mendapatkan deviden yang lebih baik dan pegawai menjadi sejahtera.



Bagan 1. Alur dan Dampak Kinerja
Sumber: Edison dkk 2017:187

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi tidak hanya di tentukan oleh SDM-nya saja melainkan beserta fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan operasional organisasi atau instansi tersebut. Dengan fasilitas yang mendukung para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktifitas organisasi atau instansi. Fasilitas yang dimaksud tidak lepas dari faktor lingkungan kerja yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai.

Objek yang diteliti yaitu Lingkungan kerja penerangan/cahaya memberikan dampak yang signifikan dimana jika cahaya yang meliputi yang kurang jelas akan mengakibatkan kesalahan sehingga kurang efisiennya pegawai dalam melaksanakan tugasnya, suhu/kelembapan keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran sehingga tubuh cepat mengalami dehidrasi, sirkulasi udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, kebisingan bunyi yang tidak.

dikehendaki terutama dalam jangka waktu yang panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian, dan keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

Kondisi lingkungan kerja pada Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai yaitu Kondisi fisik kantor Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan dapat dikatakan baik Akan tetapi masih ada beberapa bagian ruangan yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas. Kondisi ruang kerja yang agak panas cepat menimbulkan kelelahan dalam bekerja. Masih banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk letaknya disekitar meja kerja pegawai Sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja pun dapat dikatakan kurang baik, karena ventilasi udara yang kurang baik dan agak tertutup Kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para pegawai membuat menurunnya kinerja para pegawai.

Untuk pengukuran kinerja pegawai, Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan menerapkan suatu sistem manajemen kinerja Penilaiannya disesuaikan dengan nilai kerja pegawai yang diperoleh dari satu tahun berjalan Adapun kriterin penilaian yang dilakukan yaitu Kedisiplinan (absensi pegawai) 2. Target (kemampuan pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan) 3 Sikap (cara berkomunikasi pegawai dengan atasan ataupun dengan rekan kerja) Berikut penilaian kinerja yang dilakukan Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan pada 5 tahun ini yaitu pada tahun 2018-2022.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan
Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria		
		Sangat Baik	Baik	Cukup
2018	24	4	18	2
2019	25	5	17	3
2020	28	5	16	7
2021	30	6	21	3
2022	30	6	21	3

Sumber: Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Dari Tabel 1.1 tersebut menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih ada kinerja pegawai dalam kategori cukup bahkan ada beberapa dalam kategori buruk. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2020 dengan kategori cukup sebanyak 7 orang.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mempengaruhi kinerja pegawai, akibatnya hasil kerja para pegawai tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Semakin baik lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan maka akan semakin berpengaruh terhadap semangat kerja pegawainya. Setiap organisasi atau instansi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kecakapannya. Salah satunya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau mendukung.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas masalah **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka diperoleh rumusan masalah yaitu **“Bagaimana Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan”**

1.3. Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang Lingkup pembahasan yang akan dibahas dalam laporan akhir ini adalah dampak dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat

1. Bagi penulis, menambah wawasan dan pengalaman penulis dalam penelitian ini, serta menerapkan teori-teori yang telah didapat di bangku perkuliahan dan merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar.
2. Dapat dijadikan evaluasi, masukan dan motivasi bagi Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan untuk peningkatan baikdari segi lingkungan kerja maupun kinerja pegawai.

1.5. Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan, Jalan Ade Irma Nasution No 10, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur Satu Kota Palembang, Sumatera Selatan.. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa dampak dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5.2. Jenis dan Sumber Data

Penulisan menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data dalam penilaian proposal ini.

1. Data Primer

Data primer adalah data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung. Karena hal inilah data primer disebut sebagai data pertama atau data mentah. Data Primer yang penulis gunakan adalah dari hasil wawancara secara langsung dengan Kepala Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan dan kepada beberapa karyawan di Bagian Kepegawian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan mengenai masalah yang akan dibahas, serta dari pengamatan penulis selama melaksanakan praktek kerja lapangan kurang lebih selama 3 bulan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder yang digunakan peneliti yaitu dari catatan internal organisasi, visi dan misi serta dari struktur organisasi dan uraian tugas organisasi.

1.5.3. Metode Pengumpulan Data

1. Studi Lapangan

Metode yang digunakan yaitu dengan mendatangi langsung tempat objek penelitian yaitu Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata

Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Cara yang digunakan dalam metode ini adalah:

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara (Tanya jawab) dengan Kepala Bagian Kepegawian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan mengenai permasalahan yang akan dibahas.

b. Observasi

Observasi merupakan metode yang digunakan peneliti untuk menangkap fenomena subjek berdasarkan kacamata peneliti. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Hadi dalam Sugiyono (2019-303). Observasi disini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan apakah dampak dari lingkungan kerja terhadap kinerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau instansi sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Observasi yang dilakukan peneliti yaitu observasi partisipan dimana peneliti ikut berpartisipasi dalam kegiatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang lebih selama 3 bulan, peneliti mengamati lingkungan seputar yang diteliti serta orang-orang yang terlibat dengan mencatat aktivitas-aktivitas orang tersebut.

2. Alat Ukur

a. Angket/Kuesioner

Menurut Arikunto (2010: 194) Angket atau Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari serponden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Angket atau Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan/ Pernyataan mengenai lingkungan kerja dan semangat kerja kepada pegawai Bagian Kepegawian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan dimana pertanyaan/ pernyataan tersebut telah memiliki jawaban yang telah disediakan.

3. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data pada analisis ini menggunakan kajian pustaka. Kajian pustaka bertujuan agar analisis lebih terarah dengan cara mengumpulkan data-data yang relevan dengan cara melihat dan mencari literature yang sudah ada untuk memperoleh data yang berhubungan dengan analisis pada penulisan Laporan Akhir ini.

1.5.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan Bagian Kepegawaian sebanyak 30 orang pegawai.

b. Sampel

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi." (Sugiyono, 2019:127).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh, karena sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan populasi, yang berjumlah 30 orang pegawai.

1.5.5 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh. Analisis dilakukan berdasarkan pada data yang dikumpulkan dari daftar pernyataan (kuesioner tertutup) yang telah diajukan dan diisi oleh Pegawai Bagian Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan yaitu dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini karena penelitian

ini menggunakan 1 variabel independen (lingkungan kerja) dan 1 variabel dependen (kinerja pegawai). Table 1.2 dibawah ini merupakan indikator dari lingkungan kerja.

Tabel 1.2
indikator dai lingkungan kerja (X)

NO	Indikator	Penjelasan
	Lingkungan Fisik	
1.	Fasilitas Kerja	Sarana pendukung dalam aktivitas yang berbentuk fisik dan di gunakan dalam kegiatan operasional perusahaan. Contoh: Meja, kursi, ac, dll.
2.	Suasana/Kebersihan	Keadaan disekitar perusahaan atau dalam lingkungan Perusahaan.
3.	Ukuran dan Tata Letak	Ukuran dari ruangan kerja beserta tata letak dari fasilitas-fasilitas yang telah disediakan.
4.	Penerangan Cahaya	Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya yang dibutuhkan bukan cahaya yang menyilaukan atau yang redup.
	Lingkungan Non Fisik	
5.	Hubungan dengan rekan Kerja	Keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesame rekan

		kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
--	--	--

Sumber: diolah oleh Penulis

Berikut Tabel 1.3 dibawah ini merupakan Indikator dari variable kinerja pegawai.

Tabel 1.3
Indikator Kinerja Pegawai(Y)

NO	Indikator	Penjelasan
1.	Target	Sasaran atau ketentuan jumlah yang harus dihasilkan oleh pegawai.
2.	Kualitas	Baik atau buruknya hasil yang telah dicapai
3.	Waktu	Pekerjaan harus diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan/waktu yang telah di batasi.
=4.	Taat Asas	Pekerjaan dilakukan dengan cara yang benar dan dapat di pertanggung jawabkan.

Sumber: diolah oleh Penulis

Analisis regresi sederhana merupakan teknik analisis statistic untuk menjelaskan keterkaitan variable terikat dengan variable bebas.

Model regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b(X) \varepsilon$$

Keterangan

Y= Kinerja pegawai

a= Koefisien konstanta

b= Koefisien variable bebas

X= Lingkungan kerja

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuisisioner) suatu penelitian dapat dilakukan dengan dua cara sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa kesalahan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari jawaban kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut, semakin rendah reliabilitas alat pengukur maka semakin tidak stabil pula alat ukur tersebut dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama

2. Uji Validitas Data

Uji validitas data adalah bukti bahwa instrument teknik atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas dan suatu instrument pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas data menunjukkan sejauh mana alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas data dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisisioner responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas data adalah untuk melihat seberapa jauh variabel yang diukur menyatu satu sama lain.

