

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan instansi. Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Meskipun dalam suatu instansi telah tersedia berbagai macam unsur, tanpa sumber daya manusia instansi tersebut tidak akan berjalan, karena sumber daya manusia merupakan pengatur, pengelola, dan penggerak sumber daya lain yang dimiliki instansi untuk membantu mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu, instansi memberikan pengarahan yang positif agar tujuan instansi bisa tercapai. Sumber daya yang dimiliki suatu instansi tidak akan mendapatkan hasil yang optimal, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Menurut Wirawan (2009:1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan instansi. Terdapat beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, yaitu penilaian, bimbingan, perlindungan, pengadaan, memberdayakan pegawai, memotivasi pegawai peningkatan disiplin, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan segala sesuatunya. Setelah mengetahui bahwa sumber daya manusia sangat penting, tugas instansi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan begitu diharapkan bisa meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu

program, kegiatan, atau kebijakan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran instansi yang telah tercantum dalam perumusan skema strategis organisasi. Untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai harus memiliki kemampuan dan motivasi tertentu. Adanya hal tersebut diharapkan pekerjaan diselesaikan dengan baik dan kinerja pegawai terus meningkat kearah yang lebih baik, karena kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam upaya instansi mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai adalah tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan instansi pemerintahan. Pada dasarnya instansi tidak hanya mengharapkan pegawai yang cakap, terampil, mampu, tetapi yang paling penting, yaitu rajin dan memiliki tujuan yang sama. Kecakapan, keterampilan, dan kemampuan pegawai tidak ada artinya bagi instansi, jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kecakapan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi pemerintah itu ditentukan oleh kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2002), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya instansi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari faktor tersebut, untuk meningkat kinerja pegawai, salah satunya dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja yang mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2001:21) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja dikaitkan dengan beberapa aspek, antara lain deskripsi kerja, struktur instansi, dan manajemen.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologis dalam melakukan aktivitas setiap harinya yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia juga tidak bisa lepas dari berbagai keadaan lingkungan di sekitarnya. Manusia dan lingkungannya memiliki hubungan yang sangat erat dan sulit untuk dipisahkan, sehingga manusia harus bisa beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungannya disekitarnya. Begitu juga dengan manusia dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai tidak dapat dipisahkan dari keadaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen paling penting dalam menciptakan kinerja pegawai dan memberikan pengaruh secara langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dikatakan baik jika pegawai bisa melaksanakan aktivitasnya secara optimal, produktif, nyaman, aman, dan sehat sehingga penciptaan dan penentuan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan dari tujuan instansi tersebut. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menimbulkan menurunnya semangat kerja, produktivitas, motivasi, dan berujung dengan menurunnya kinerja para pegawai.

Instansi sebagai induk kerja harus bisa menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mampu menarik pegawai untuk bekerja secara produktif. Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan kesenangan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan dan meninggalkan kesan yang baik bagi pegawai, sehingga pegawai melakukan kinerja yang baik

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak, pendidikan dan pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali

dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlina Kurniaty (2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Sehingga Lingkungan Kerja dapat memberikan kontribusi yang bagus dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Berbeda dari penelitian sebelumnya, penulis melihat secara kompleksitas varabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM (DK2UKM) Kabupaten Majalengka merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka yang mengemban tugas dalam urusan pelayanan dibidang Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Majalengka sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati (PERBUP) Majalengka No.22 Tahun 2020 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (DK2UKM) Kabupaten Majalengka.

Dari hasil peninjauan yang telah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan UKM, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan menurunnya kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu menjadi aspek penting dalam pelaksanaan kinerja, tetapi kenyataan dilapangan masih belum diterapkan dengan maksimal, seperti beberapa pegawai yang masih terlambat masuk jam kerjanya dan pulang sebelum jam kerja selesai dan adanya pegawai yang berada diluar kantor untuk kepentingan pribadi yang dilakukan pada saat jam kerja serta terdapat pegawai yang berkumpul dan mengobrol disaat jam kerja masih berlangsung.
2. Kemampuan aparatur yang masih rendah dalam menjalankan tugasnya, terdapat pegawai yang kurang memahami tugas yang diberikan karena terkendala oleh

kemampuan mereka dalam penggunaan alat teknologi informasi, seperti laptop atau computer, sehingga menghambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengambil fokus yaitu **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOPERASI DAN UKM (DK2UKM) KABUPATEN MAJALENGKA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diperlukan perumusan masalah untuk menguraikan permasalahan yang telah tercantum dalam latar belakang agar lebih spesifik dan memberikan kejelasan serta dapat menggambarkan pokok masalah yang sedang diteliti, adapun latar belakang masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut

- 1.2.1 Seberapa besar secara simultan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Majalengka?
- 1.2.2 Seberapa besar pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Majalengka?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini disusun untuk menjelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM (DK2UKM) Kabupaten Majalengka

- 1.3.1 Mengumpulkan data dan informasi terkait seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM (DK2UKM) Kabupaten Majalengka
- 1.3.2 Memperoleh data dan informasi terkait seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja melalui dimensi Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM (DK2UKM) Kabupaten Majalengka

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut :

1.4.1 Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan

1.4.2 Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pertimbangan dan memberikan kontribusi pemikiran yang bermanfaat terhadap masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai dan dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti akademis dimasa yang akan datang, agar Pemerintah Kabupaten Majalengka menyadari masalah lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi, dan UKM (DK2UKM) Kabupaten Majalengka.