

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah asset yang paling berharga yang dimiliki oleh organisasi, instansi, dan perusahaan, sebab keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu banyak organisasi yang berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya untuk memaksimalkan dukungan dalam aktivitas pekerjaannya. Salah satu aspek utama manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kinerja pegawai. Yang dimana pengukuran kinerja yang baik adalah yang dapat mendukung suatu pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi yang optimal. Menurut Afandi(2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja pegawai memang menjadi fokus perhatian pemerintah dan seluruh departemen perusahaan. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang harus dilakukan

oleh setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar telah ditetapkan.

Menurut Judith (dalam Kasmir 2016:183) lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh dan diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi tersebut. selanjutnya menurut Sedarmayanti(2009:22) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik, hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Seiring tingginya persaingan dalam perkembangan zaman, instansi atau perusahaan-perusahaan tidak melihat faktor yang menjadi masalah dalam kinerja yaitu instansi sangat jarang memperhatikan lingkungan kerja yang dimiliki. Seharusnya instansi atau organisasi hendaknya teliti dengan peningkatan perkembangan sumber daya manusia yang juga dipengaruhi oleh lingkungan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan bentuk yang tidak ekonomis, karena hal tersebut adalah salah satu bentuk pemborosan dalam bekerja yang berakibatkan kerja yang tidak efektif dan efisien serta menghasilkan kinerja pegawai yang menurun.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu instansi atau perusahaan bergantung pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pegawai agar dapat

menjalankan kegiatan kerja secara kondusif yang mana akan meningkatkan keefektifitasan kegiatan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen penting bagi pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komponen-komponen tersebut dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawai. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) perusahaan atau instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi tersebut. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik pun memiliki andil didalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, pentingnya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat dibandingkan pengaruhnya dengan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, keberhasilan suatu instansi dapat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya, oleh karena itu instansi harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Biro Organisasi Setda Provinsi NTT merupakan unsur pemerintahan daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan Gubernur NTT Nomor 54 Tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas

dan fungsi serta tata kerja Setda Provinsi NTT, mempunyai tugas membantu asisten administrasi umum dalam menyiapkan perumusan dan kebijakan Daerah, pengorganisasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dibidang kelembagan dan analisi jabatan, tata laksana, serta reformasi birokrasi dan akuntabilitas

Table 1.1

Table kinerja Pegawai Biro Organisasi Setda Provinsi NTT

No	Indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi	TC		RCT		RC	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
1	Indeks reformasi birokrasi	65,00%	63,00%	61,65%	60,37%	98,84%	95,82%
2	Penerapan kontrak kerja	100%	100%	69,235	100%	69,23%	100%
3	Persentasi perangkat daerah yang menerapkan manajemen kinerja daerah	100%	100%	100%	100%	100	100
4	Nilai akuntabilitas kinerja	70%	70%	63,43%	63,43%	90,61%	90,61%
5	Persentase penerapan SOP pada seluruh OPD	100%	75%	23,08%	76,92%	23,08%	95,595

Sumber renstra biro organisasi setda prov NTT 2022

Dari table 1.1 diatas dapat dilihat taeget capaian pemerintah NTT ditahun 2019 sebesar 65,00% dan ditahun 202 sebesar 60,37% disini terlihat penurunan target capaian sebesar 5,37%. Realisasi capaian ditahun 2019 sebesar 61,65% dan ditahun 2020 sebesar 60,37% disini terlihat ada penurunan realisasi tahun sebesar 1,28%. Rasio capaian ditahun 2019 sebesar 98,84% dan ditahun 2020 sebesar 95,825 disini rasio capaian

mengalami penurunan sebesar 3,02%. Nilai indeks target capaian penerapan kontrak ditahun 2019 dan tahun 2020 dengan persentase 100%, maka target capaian penerapan kontrak stabil. Realisasi tahun penerapan kontrak kinerja ditahun 2019 sebesar 69,23% dan ditahun 2020 sebesar 100% disini ada peningkatan realisasi sebesar 30,77%. Rasio capaian ditahun 2019 sebesar 69,23% dan ditahun 2020 sebesar 100% disini ada peningkatana rasio capaian penerapan kontrak kinerja sebesar 30,77%.

Persentase perangkat daerah yang menrapkan siste manajemen kinerja daerah pada tahun 2019 realisasi 100%. Hal ini dikarekan dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi rencana strategi, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja. Peneglolaan data kinerja, pelapor kinerja sampai pada reuiu dan evaluasi kinerja sudah dilakukan oleh semua perangkat daerah. Nilai akuntabilitas kinerja merupakan cerminan tingkat akuntabilitas instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan hasil atau manfaat dari seluruh penggunaan anggaran daerah secara efisien, efektif dan ekonomis. Pada Tahun 2019 Pemerintah Provinsi NTT berdasarkan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah oleh kementrian pedayagunaan dan aparatur negara target capaian ditahun 2019 sebesar 70% dan nilai di tahun 2020 sebesar 70% maka target capaian nilai akuntabilitas kinerja stabil. Realisasi capaian ditahun 2019 dan ditahun ditahun 2020 sebesar 63,43% maka realisasi capaian nilai akuntabilitas stabil. Rasio nilai akuntabilitas capaian kinerja di tahun 2019 sebesar 90,61% dan nilai akuntabilitas ditahun 2020 sebesar 90,61% maka

rasio capaian nilai akuntabilitas kinerja stabil. Pemerintah yang berorientasi hasil pada Pemerintah Provinsi NTT menunjukkan hasil baik. Persentase SOP pada seluruhh OPD pada tahun 2019 100% dan ditahun 2020 sebesar 75% disini ada penurunan target capaian sebesar 25%. Realisasi capaian ditahun 2019 sebesar 23,08 dan ditahun 2020 sebesar 76,92% disini ada peningkatan realisasi capaian sebesar 53,84%. Berdasarkan penjelasan table diatas maka dapat diketahui kinerja dari Biro Organisasi Setda Provinsi NTT mengalami fluktuasi setiap tahun.

Adapun fenomena dalam penelitian terkait dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada Biro Organisasi Setda Provinsi NTT yang dapat dilihat langsung oleh peneliti dimana lingkungan kerja fisik meliputi penerangan cahaya, udara kebisingan, ruang gerak yang masih belum maksimal dirasakan sesama rekan kerja dan lingkungan kerja non fisik dimana lingkungan kerja yang perlu diperhatikan untuk hubungan kerja, baik sesama rekan kerja maupun antara bawahan dengan pemimpin. Sedangkan kinerja pegawai sebagai pencapaian atau prestasi dengan tugas-tugas yang diberikan dengan hasil kerja secara kualitas, insiatif kerja sama yang diberikan oleh pegawai.

Adapun penelitian terdahulu pertama tentang pengaruh lingkungan kerja fisik ndan non fisik terhadap kinerja pegawai yang pernah dikaji mengalami kesenjangan penelitian pada hasil yang diperoleh antara lain hasil penelotian (Virgiyanti 2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) terhadap Kinerja (Y) secara parsial dapat disimpulkan bahwa pengaruh

yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan.

Dan penelitian terdahulu kedua tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja yang diteliti oleh YOgy (2017) di PT. Perkebunann Sumatera menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penetian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI SETDA PROVINSI NTT”**

1.2. Masalah Penelitian

Dalam latar belakang diatas, maka rumusan nmasalah nyang akan dibahas dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Setda Provinsi NTT”**.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka persoalan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi NTT ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi NTT ?

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan persoalan tersebut, maka variable-variabel penelitian ini akan di uji secara empirik dengan maksud mengetahui :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi NTT.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi NTT.

1.4.2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Akademis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberikan informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.