

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan meliputi kualitas kerja yang artinya mutu pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas kerja yang artinya upaya untuk meningkatkan angka unit yang diproduksi dan hasil dari aktifitas kerja, lalu ketepatan waktu artinya ketepatan memaksimalkan waktu yang tersedia, menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan dan efektivitas artinya menggunakan fasilitas yang tersedia dan memaksimalkan pekerjaan yang diselesaikan. Dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya belum optimalnya kinerja karyawan. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja karyawan dengan target yang telah ditetapkan (Sari & Hadijah,2016).

Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi merupakan

gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Iklim organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dengan demikian, para karyawan akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dalam capaian tujuan kerja menjadi penting dipertimbangkan. Lingkungan fisik mendukung capaian kerja melalui penyediaan alat-alat kerja sesuai dengan tujuan dan kebutuhan kerja. Menurut Sunyoto (2013: 38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009: 75) Lingkungan kerja fisik yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan, misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi

mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2015:122).

Menurut Simamora (2015: 34) mengatakan iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota didalamnya dan iklim organisasi tersebut karena adanya kegiatan-kegiatan didalam organisasi.

Menurut Nitisemito (2010) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Sarwono (2007) Lingkungan kerja adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Gie (2008) mengatakan lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.

Definisi Lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Muandar (2004:288) Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (2005:105) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas”.

Berdasarkan informasi yang didapat, dalam pelaksanaan pembuatan akta kelahiran dan E-KTP belum sesuai dengan harapan masyarakat. Terdapat masalah-

masalah dan pelayanan pembuatan akta kelahiran dan E-KTP yang akan memakan waktu begitu lama yakni hingga satu bulan lebih. Seharusnya dalam pengurus E-KTP hanya memakan waktu 1 sampai 3 jam saja, karena sering terjadi gangguan jaringan komunikasi data (JARKOMDAT).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu instansi pemerintah yang melayani administrasi publik. Pelayanan publik ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Pendaftaran penduduk meliputi pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), Kartu Identitas Anak (KIA), dan Surat Pindah, sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan.

Sasaran strategis yang hendak dicapai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Malaka secara bertahap yaitu meningkatnya tertib administrasi kependudukan di Kabupaten Malaka dan meningkatnya indeks kepuasan masyarakat. Sasaran strategis yang hendak dicapai tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja yaitu persentase kepemilikan dokumen KTP-elektronik, persentase kepemilikan dokumen KK, persentase kepemilikan akta kelahiran, persentase kepemilikan akta kematian dan persentase kepemilikan Kartu Identitas Anak (KIA). Berbagai upaya telah dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut antara lain dengan mengadakan penyuluhan, jemput bola ke kecamatan, dan jemput bola ke sekolah. Tingkat kepadatan penduduk Indonesia yang tinggi menuntut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah Lingkungan kerja fisik dan Iklim organisasi.

Iklim organisasi yang terdapat pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Malaka sebagai berikut Suasana kerja sangat dinamis dimana para pegawai Dispenduk Setiap hari melayani masyarakat kabupaten malaka sesuai tupoksi masing-masing. Pada saat jam kerja terlihat semua staf bekerja sangat maksimal untuk melayani seluruh kebutuhan administrasi data kependudukan masyarakat kabupaten malaka, segala sesuatu yang menyangkut data kependudukan harus diinput oleh staf lalu diapprove atau disetujui oleh Kepala Dinas sebagai top manger dikantor Dispenduk Kabupaten Malaka, dan hubungan antara karyawan baik-baik saja dalam pelayanan kepada seluruh masyarakat kabupaten malaka.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (ODP) dalam struktur organisasi pemerintah Kabupaten Malaka. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka mempunyai Lingkungan kerja fisik. Adapun Lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten malaka yaitu “Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum memiliki fasilitas berupa gedung tersendiri dan masih menumpang pada kantor desa yang terletak di jln.Tafatik Laran-Betun, dan gedungnya terlalu dekat dengan jalan raya sehingga masih terjadi kebisingan yang berlebihan, kurangnya ruang untuk bergerak, dan sistem

ventilasi yang baik untuk udara segar, dan gedung dirancang dengan pencahayaan yang memadai serta ruang yang efisien. Lingkungan kerja fisik kurang memadai, masih kekurangan alat kerja seperti laptop atau komputer, dapat menghambat produktifitas dan kinerja tim. Hal ini dapat menyulitkan tugas-tugas sehari-hari dan memperlambat progres pekerjaan.

Berdasarkan data kinerja karyawan Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten malaka menunjukkan bahwa pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malaka memiliki tingkat kinerja yang rendah. Data kinerja karyawan Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malaka pada 2022 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 1.1
Data Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Tahun 2022

No	Bidang	Jenis Pelayanan	Target	Realisasi	Karyawan/ Pegawai	Persen (%)
1	Pelayanan pendaftaran penduduk	• Kartu Keluarga KK	57.431	57.431	2	100%
		• Perekaman KTP-EL	225.826	197.485	2	48%
		• Pencetakan KTP-EL	144.940	137.491	2	94,8%
		• Kartu Identitas Anak	53.431	53,431	2	100%
		• Surat Keterangan Pidah	20.000	19.102	2	96%
2	Pelayanan pencatatan sipil	• Akta Kelahiran	63.092	23.800	2	37,7%
		• Akta Kematian	1.000	857	2	86%
		• Akta Perkawinan	41.098	40.911	2	16,7%
		• Akta Perceraian	143	122	2	78%
3	Pengelolaan informasi administrasi kependudukan	• Buku profil kependudukan	1	0	1	0%
		• Buku Agregat kependudukan	6	0	1	0%
		• Buku laporan semester data kependudukan dalam angka	2	0	1	0%

4	Pemanfaatan data dan inovasi pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> Perjanjian kerjasama pemanfaatan NIK, KTP Elektronik dan data kependudukan dengan OPD lingkup Pemerintah Kota Malaka atau lembaga lain 	10	0	1	0%
		<ul style="list-style-type: none"> Inovasi layanan 	3	3	2	100%

Sumber: Laporan Tahunan Dinas Dukcapil Kabupaten Malaka Tahun 2022

Berdasarkan Tabel.1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa Pencapaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka Tahun 2022, memiliki suatu proplematika yang sangat kuat akan pencapaian dari masing-masing kinerja karyawannya. Artinya bahwa pencapaian kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka di Tahun 2022 tidak mencapai hasil sesuai target yang ditetapkan, dimana dilihat dari pelayanan pendaftaran penduduk berupa perekaman KTP-EL target yang harus dicapai 325.826 KTP-EL, namun hasil dari realisasinya tidak mencapai target tersebut sebesar 157.485 KTP-EL. Dari ketidak sesuai target ini saja telah menunjukkan bahwa adanya suatu hal yang mempengaruhi dari kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka di Tahun 2022.

Adapun Penelitian terdahulu yaitu Ratu Erlina Gentari (2022) penelitiannya yang berjudul “pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada (Studi kasus pada kantor UPBJJ-UT Serang)”, menerangkan bahwa untuk Lingkungan Kerja fisik (X1) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk Iklim

Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung $<$ t tabel ini secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu Gibran Ramadhan Hasibuan (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan (pada PT Perkebunan Nusantara III (persero) PKS sisumut”, dalam hasil penelitiannya menerangkan bahwa jika dilihat secara parsial diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik iklim organisasi maka akan tinggi/ baik kinerja karyawan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/ baik lingkungan kerja maka akan tinggi/ baik kinerja karyawan. Secara simultan diketahui bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada taraf α 0,05. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/ baik iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik maka akan tinggi/ baik kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten malaka.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Malaka?
- b. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten malaka?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Malaka.
- b. Untuk menganalisis iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Malaka.

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.