

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari permasalahan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesional yang tinggi. Selain itu, keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyangkut penerapan manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta aspek lainnya. Dengan demikian lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan tugas dan pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain bangunan tempat kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat istirahat, tersedianya tempat ibadah keagamaan serta keadaan lainnya yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas. Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional organisasi karena kondisi dan keadaannya mampu

memengaruhi sikap pegawai secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja identik dengan keadaan yang mendukung proses jalannya pekerjaan, sebab lingkungan kerja yang baik dan kondusif mempunyai kaitan erat terhadap kinerja pegawai yakni dengan efektifnya pelaksanaan operasional organisasi. Menurut Danang Sunyoto dalam (Rahmawati, dkk 2020:6) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi tata kelola ruangan dan sistem penerapan manajemen yang kurang baik akan berpengaruh buruk yang terlihat pada menurunnya kinerja pegawai dalam organisasi yang bersangkutan.

Dalam sebuah instansi, kinerja merupakan cerminan keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai secara individu dan organisasi secara umum. Dengan demikian pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal jika tingkat dan hasil yang dicapainya tinggi dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Pencapaian tersebut menjadi gambaran

sejauh mana organisasi mampu memanajemenkan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja atau aspek-aspek lainnya. Selain itu, kinerja pegawai mencakup standar yang ditetapkan dengan kriteria dan ukuran tertentu yang dapat dijadikan sebagai dasar pencapaian tingkat yang dicapainya. Sehingga sudah seharusnya pihak organisasi memberikan perhatian khusus bagi peningkatan kinerja pegawai dan yang tidak kalah penting adalah membangun dan menata kelola lingkungan kerja yang ada dengan baik.

Dengan demikian, pengembangan dan peningkatan kinerja dari para pegawai membutuhkan partisipasi semua pegawai dalam membantu pemerintah sebagai agen perubahan yang tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja, karena kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan penegasan mengenai pentingnya peran ASN dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif. Regulasi ini menempatkan ASN bukan hanya sebagai pelaksana tugas pemerintahan dan pelayanan publik, tetapi juga sebagai motor penggerak terciptanya suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap ASN memiliki kewajiban moral dan profesional untuk memastikan bahwa lingkungan kerja yang ada dapat memberikan kenyamanan, rasa aman, serta motivasi bagi seluruh pegawai.

Dalam undang-undang tersebut ditegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat terbagi menjadi dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Kedua aspek ini memiliki peran penting dalam membangun iklim kerja yang sehat serta meningkatkan semangat kerja pegawai. Pengaturan lingkungan kerja dalam UU ASN menunjukkan bahwa pemerintah menaruh perhatian besar terhadap kualitas kerja aparatur negara. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas, menciptakan keharmonisan, serta memperkuat loyalitas ASN dalam menjalankan tugasnya.

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara, terdapat fenomena masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu:

1. Jumlah peralatan kerja yang terbatas, jumlah peralatan kerja yang tersedia tidak mencukupi dengan jumlah pegawai yang ada, khususnya seperti komputer (PC), laptop, dan printer, hal ini membuat peralatan kerja yang tersedia digunakan secara bergantian oleh pegawai, sehingga mengakibatkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efektif dan memakan waktu lebih lama.
2. Tidak tersedianya fasilitas tempat istirahat untuk pegawai, di lokasi kerja tidak ada ruangan tempat istirahat khusus untuk pegawai beristirahat sejenak disela-sela pekerjaan, kondisi ini membuat pegawai harus beristirahat ditempat seadanya, seperti dimeja kerja atau area pelayanan yang tidak dirancang untuk istirahat, hal ini membuat

menurunnya semangat kerja yang mengakibatkan sering terjadi kesalahan tugas kerja dan penyelesaian tugas tidak tepat waktu.

3. Kurangnya kerja sama antar pegawai, komunikasi antar pegawai yang kurang optimal menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, informasi terkait pekerjaan tidak selalu disampaikan secara lengkap dan tepat waktu, sehingga menghambat proses kerja tim, kondisi ini menyebabkan kualitas dan kuantitas hasil kerja kurang optimal dan penyelesaian tugas tidak tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan fenomena masalah dan dampak terhadap kinerja pegawai yang ditemui dilapangan maka pentingnya penelitian pada permasalahan ini dilakukan karena lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menurunkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik. maka peneliti memutuskan mengambil judul penelitian

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X), Teori lingkungan kerja Menurut Siagian dalam Rahmawati, dkk (2020:7) terbagi menjadi 2 kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja fisik
 - b. Lingkungan kerja non fisik

2. Variabel kinerja pegawai (Y), Indikator kinerja pegawai Menurut Bangun dalam Rostini, dkk (2022:34) terbagi menjadi 5 kategori yaitu:
 - a. Jumlah pekerjaan
 - b. Kualitas kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Kehadiran
 - e. Kemampuan kerja sama

C. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- b. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat dijadikan salah satu bahan kajian ilmiah bagi pegawai maupun masyarakat yang akan menjalani dunia kerja perkantoran.

- 2) Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
- 3) Dapat dijadikan kajian untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti, untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- 2) Bagi pegawai, sebagai masukan bagi Kantor dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kinerja pegawainya.
- 3) Bagi pembaca, sebagai informasi dan dapat dijadikan referensi tambahan untuk menambah pengetahuan dalam bidang ilmu administrasi publik.