

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh, salah satu faktor yang sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat penting karena berperan untuk menggerakkan SDM lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mampu mempunyai pegawai-pegawai dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Banyak faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai, antara lain motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini faktor Lingkungan Kerja menjadi fokus faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Lingkungan fisik di sekitar tempat kerja harus dijaga agar tidak mengganggu kinerja, seperti tata letak fasilitas kerja, Penerangan/cahaya di tempat kerja, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Getaran mekanisme di tempat kerja, Bau-bauan di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi atau tata letak yaitu, Musik di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerjasama antar Kelompok, Kelancaran Komunikasi, yang akan memberikan pengaruh berbeda, karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda. Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, komputer dan fasilitas kerja lainnya harus sesuai dengan kondisi dan besar ruangan, agar tidak mengganggu aktivitas kerja pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. Misalnya pengawasan dari pimpinan dan hubungan kerja baik dengan

atasan maupun dengan rekan kerja, agar tercipta kondisi lingkungan yang kondusif.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian kompensasi yang diberikan organisasi tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berupa nonfinansial yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Sedangkan, kondisi lingkungan yang tidak baik dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai sesuai dengan target.

Dalam kaitan kinerja pegawai ini maka faktor lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kualitas suatu pekerjaan. Kurangnya kinerja salah satunya diakibatkan oleh kurang lancarnya pelaksanaan kerja dan sering tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para pegawai. Setiap

pegawaidalam organisasi dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga daya saing organisasi semakin besar.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan. Di samping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya. Tercapainya kinerja pegawai yang efektif merupakan suatu usaha, kegiatan dalam rangka terlaksananya kegiatan kerja yang produktif serta penyelesaian kerja secara tepat waktu. Tugas dan fungsi pegawai adalah melaksanakan kerja sesuai dengan fungsinya. Upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja para pegawai tentunya bukan hanya ditentukan oleh peningkatan prestasi kerja, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti struktur kerja, pedoman dan prosedur kerja, fasilitas kerja dan lain-lain, namun dalam penelitian ini penulis membatasi aspek pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 1 yaitu Tempat Kerja yang berbunyi, ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap di ruang kerja, atau yang sering dimasuki

tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber-sumber bahaya yang di perinci dan dalam Pasal 2 tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut. dan Undang-Undang Tahun 2002 Tentang Bangunan Gedung yang mengatur tentang kehandalan, keselamatan dan kesehatan serta kenyamanan gedung seperti kelengkapan sarana kenyamanan gedung.

Berdasarkan hasil observasi awal, di Bagian Sekretariat Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas, ternyata lingkungan kerja masih belum optimal ataupun kurang nyaman, initerlihat pada fenomena-fenomena sebagai berikut: yang *Pertama*, pengelolaan arsip yang kurang baik, yang dibiarkan menumpuk disuatu ruangan yang bukan tempat khusus untuk penyimpanan arsip yang membuat pegawai sulit untuk beraktivitas di ruangan tersebut. *Kedua*, beberapa fasilitas yang masih kurang, seperti kipas angin atau AC yang membuat suhu di ruangan menjadi panas dan pengap mengakibatkan kurangnya konsentrasi pegawai sertapenataan tempat kerja yang kurang baik. Yang *ketiga*, kebersihan ruangan kantor yang kurang terjaga seperti kertas yang masih menumpuk sehingga peralatan meja kursi sering berdebu. Yang *keempat*, Jarak antara meja kerja masih kurang ergonomis, sehingga tidak leluasa dalam bekerja karena sempitnya jarak antar mejasatu dengan meja yang lainnya.

Secara umum perlengkapan sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas untuk saat ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel. 1.1**

**Komposisi jumlah Perlengkapan Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas**

No	Nama Barang	Jumlah (unit)
1	Lemari Besi	21
2	Lemari Kayu	26
3	Rak Besi	11
4	Meja Kerja Kayu	59
5	Meja Rapat	10
6	Meja ½ Biro	2
7	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	10
8	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	43
9	PC	75
10	Laptop	39
11	Printer	53
12	Scanner	2

Sumber Hasil Magang : Perlengkapan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

Fenomena yang mempengaruhi kinerja yang terjadi pada pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas kondisi berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Dinas Pertanian, peneliti menemukan beberapa masalah yang menghambat kinerja pegawai, adapun permasalahan yang terjadi yaitu, *pertama* masih ada pegawai yang sering tidak masuk kerja dikarenakan adanya hubungan yang kurang baik sesama rekan kerja, hal tersebutlah yang membuat kurang optimalnya kinerja pegawai karna dapat menghambat ketepatan penyelesaian

pekerjaan yang ditanggungkan kepada masing-masing pegawai. *Kedua* masih banyak juga pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang dibuat seperti pegawai yang masih sering datang terlambat. *Ketiga*, kurang tegasnya pimpinan/atasan untuk menegur, memberi sanksi terhadap bawahan atau pegawai yang melanggar peraturan yang telah dibuat. *Keempat*, masih kurangnya kesadaran pegawai akan penyelesaian tugas yang diemban, sehingga banyak tugas yang tidak terselesaikan pada waktunya. *Kelima*, Masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang terbuka dengan rekan kerja untuk melakukan konsultasi yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Misalnya melakukan kerjasama dengan rekan kerja secara tim untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Peneliti mendapatkan data jumlah pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2 Jumlah dan Jabatan Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas**

No	Posisi/Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubag	3
4	Kabid	5
5	Kasi	15
6	Staff	35
	<b>Total</b>	<b>60</b>

Sumber: Data pegawai tahun 2022 Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas

Kebutuhan publik yang semakin kompleks diharapkan para pejabat publik terus menunjukkan kinerja primanya. Kepentingan untuk mewujudkan kinerja pegawai yang prima tentu bukan hal yang mudah. Harus memenuhi beberapa indikator kinerja pegawai tersebut. kinerja suatu pegawainya merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya.

Penyediaan sarana dan Prasarana lingkungan kerja yang ergonomis akan memotivasi pegawainya untuk lebih memberikan kontribusi bekerjanya secara optimal. Kondisi atau ruangan kerja yang nyaman akan membuat para pegawai merasa betah dalam ruangan kerja dan menghasilkan suatu produktifitas yang optimal sehingga akan berdampak pada tingginya tingkat produktivitas kerja pegawai. Dan hubungan sesama rekan kerja yang terjalin baik juga akan meningkatkan solidaritas antara pegawai di Kantor tersebut.

Hal diatas dapat disambungkan dengan kegiatan di pemerintahan, aparat atau pegawai dalam suatu organisasi akan menjalankan pekerjaannya apabila terorganisir dengan baik. Oleh karena itu para atasan harus benar-benar memperhatikan pegawai dengan baik dengan cara memberikan berbagai arahan dalam melakukan pekerjaan demi mewujudkan pegawai yang memiliki kualitas tinggi. Tidak heran jika sumber daya manusia juga dipandang asset berharga dalam



organisasi/pemerintahan. Setiap pemerintah senantiasa selalu berusaha mengembangkan kinerja pegawai dengan harapan apa menjadi tujuan pemerintahan akan tercapai. Dan unuk manjamin direncanakan seluruh tugas-tugas pokok yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan disahkan diperlukan kinerja pegawai yang optimal dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman.

Menyadari betapa pentingnya lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan dasar pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalahnya ialah:

1. Tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file bertumpuk di tempat kerja pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.
2. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana seperti meja arsip dan juga kipas angin yang mengakibatkan suhu ruangan yang panas menyebabkan kurang mendukungnya untuk bekerja secara maksimal.

3. Masih kurangnya kesadaran pegawai akan penyelesaian tugas yang diemban, sehingga banyak tugas yang tidak terselesaikan pada waktunya.
4. Rendahnya ketegasan terhadap para bawahan/pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembatasan masalah agar nantinya masalah tersebut hanya mengarah pada tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas. Dengan adanya pembatas masalah penulis berharap ruang lingkup yang luas akan diperkecil sehingga pokok masalah penelitian dapat dipecahkan semaksimal mungkin.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk mempermudah penelitian ini agar memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka penelitian ini perlu dirumuskan masalahnya yaitu: Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di Kabupaten Sambas ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan Lingkungan Kerja di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.
- b. Mendeskripsikan Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Merupakan sarana untuk melatih dalam diri dalam mengembangkan wawasan dan pengetahuan baik secara teoritis maupun praktis dengan mengungkapkan masalah dan memecahkannya berdasarkan disiplin ilmu yang telah dipelajari. Serta sebagai referensi bagi para peneliti dan penulis yang ingin meneliti/menulis dalam kajian Pengaruh Lingkungan Kerja.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan lanjutan proses belajar mengajar dalam rangka mencoba menerapkan ilmu yang pernah penulis terima dengan keadaan yang ada di lapangan, sehinggapenulis diharapkan dengan penelitian ini apat menjasi pengalaman praktis dan mengetahui sejauh mana kemampuan teoritis tersebut dapat diterapkan alam praktek sehari-hari.

#### b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dapat dijadikan sebagai masukan bahan untuk kajian selanjutnya khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

#### c. Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para pegawainya sendiri.