

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki instansi pemerintah/organisasi, karena manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan lembaga. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta di tunjung lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong produktivitas lembaga tersebut, sehingga pencapaian tujuan lembaga menjadi lebih efektif.

Suatu organisasi dalam melaksanakan program kegiatan diarahkan agar menghasilkan sesuatu hal yang berhasil guna agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Begitu pula dalam suatu instansi pemerintahan, proses menjalankan program kegiatan yang ada di sebuah instansi melibatkan beberapa faktor penting yang salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif dan efisien. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang

harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Setiap instansi pemerintahan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap citra kinerja instansi tersebut. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi pemerintah ditentukan oleh kinerja pegawainya. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerjanya juga penting diperhatikan. Produktivitas kerja mencakup sikap mental dan perilaku pegawai yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan pada hari kemarin dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini, sistem kerja saat ini lebih efektif dan efisien daripada pola dan sistem kerja kemarin serta keluaran yang bakal dicapai pada waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dan berkuantitas daripada keluaran saat ini.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerjanya juga penting diperhatikan. Produktivitas kerja mencakup sikap mental dan perilaku pegawai yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Sistem kerja saat ini lebih efektif dan efisien daripada pola dan sistem kerja masa lalu serta keluaran yang bakal dicapai pada waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dan berkuantitas daripada keluaran saat ini. Pegawai yang produktif

akan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, bekerja secara kreatif dan inovatif, tekun dan tidak tergantung pada atasan, mempunyai andil lebih dari yang diharapkan, menetapkan standar kerja yang tinggi, percaya diri dan pantas memperoleh penghargaan, mempunyai pergaulan yang efektif dengan atasan dan teman sejawat, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memuaskan orang lain.

Sadar akan peran pegawai yang sangat penting bagi kemajuan suatu instansi, dalam hal ini pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat masih dijumpai pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Hal ini berdasarkan hasil observasi peneliti yang menemukan suatu kejadian yang melibatkan pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat yang menghambat proses penyelesaian pekerjaan, seperti:

1. Masih ada sembilan pegawai yang kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan printer, laptop/komputer sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target.
2. Masih ada pegawai yang menunda pekerjaan dengan berbagai alasan, mereka lebih memilih mengobrol dengan rekan kerja, hal ini menandakan antusiasme pegawai dalam melaksanakan tugas kantor masih kurang.
3. Masih kurangnya koordinasi antar pegawai sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara berkelompok

4. Saat ada kegiatan dikantor yang mengharuskan semua bidang dan subbag kantor untuk ikut serta masih ada pegawai yang tidak ikut berpartisipasi. Misalnya ada kegiatan di aula kantor dimana dalam kegiatan ini harus ada perwakilan dari masing-masing bidang dan subbag, tentu saja menghendaki partisipasi pegawai.

Dalam sebuah instansi, kinerja merupakan cerminan keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai secara individual 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 instansi. Pencapaian tersebut menjadi gambaran sejauh mana instansi mampu mememanajemenkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja non fisik 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 instansi/organisasi memberikan perhatian khusus bagi peningkatan kinerja pegawai dan yang tidak kalah penting adalah membangun dan menata kelola lingkungan kerja yang ada dengan kondusif. Berikut capaian kegiatan kinerja pada Subbag Renja.

Tabel 1. 1
Capaian Kegiatan Kinerja Tahun 2021 Bulan Januari

No	Sasaran Kegiatan	Target	Realisasi
1	Terlaksananya Penyusunan Databased Koperasi Aktif Terintegrasi se-Kalbar	5 jenis, 21 hari	5 Jenis, 21 hari
2	Terlaksananya Pembinaan Koperasi dalam Pemanfaatan IT	60 koperasi, 30 hari	40 Koperasi, 30 hari
3	Terlaksananya Dukungan Pemberdayaan KUMKM di Daerah	2 Dokumen 7 hari	2 Dokumen 7 hari
4	Membuat rencana kerja & anggaran satuan perangkat daerah (Renja) Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.	Selesai 3 hari	Selesai 14 hari
5	Membuat APBN perjanjian kinerja Ess III dan Ess IV.	Selesai 4 hari	Selesai 7 hari
6	Membuat formulir rekapitulasi hasil monitoring bantuan perkuatan KUMKM tahun 2000-2007 triwulan I, II, III Kab.Sekadau dan Kab Ketapang.	Selesai 2 hari	Selesai 7 hari
7	Menyusun renja perangkat daerah.	Selesai 14 hari	Selesai 14 hari

Sumber : Laporan Kinerja Pegawai Subbag Renja tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data laporan kinerja, dari tujuh sasaran kegiatan yang terselesaikan sesuai *deadline* hanya dua kegiatan yaitu kegiatan penyusunan databased koperasi aktif terintegrasi se-Kalbar dan kegiatan dukungan pemberdayaan KUMKM di daerah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa pekerjaan yang tidak terealisasi berdasarkan *deadline* yang telah diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor tempat kerja. Perusahaan/organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan terjangkau yang dapat mendorong pegawai untuk produktif. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, pegawai

dapat merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan berdampak besar pada pegawai yang pada akhirnya berkinerja baik. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah *stress*, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri memiliki dua dimensi yaitu dimensi fisik (pewarnaan, pencahayaan, kebersihan, penataan ruangan, dan lain sebagainya) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, ruang kerja, hubungan pegawai, dan lain sebagainya). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan data di atas, penulis tertarik dalam melakukan Penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menciptakan kinerja pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti telah melakukan observasi dan wawancara ke berbagai sumber sehingga semua permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih ada sembilan pegawai yang kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan printer, laptop/komputer sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target.
2. Masih ada pegawai yang menunda pekerjaan dengan berbagai alasan, mereka lebih memilih mengobrol dengan rekan kerja, hal ini menandakan antusiasme pegawai dalam melaksanakan tugas kantor masih kurang.
3. Masih kurangnya koordinasi antar pegawai sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara berkelompok
4. Saat ada kegiatan di kantor yang mengharuskan semua bidang dan subbag kantor untuk ikut serta masih ada pegawai yang tidak ikut berpartisipasi. Misalnya ada kegiatan di aula kantor dimana dalam kegiatan ini harus ada perwakilan dari masing-masing bidang dan subbag, tentu saja menghendaki partisipasi pegawai.

1.3 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah penelitian diatas, maka yang menjadi pembatasan dalam penelitian ini adalah pada lingkungan kerja non fisik pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat?.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan variabel lingkungan kerja (X) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk mendeskripsikan variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.
4. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitiann ini dimaksudkan untuk memberikan informasi tentang konsep-konsep yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai khususnya dalam studi manajemen.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Penelitian ini dapat membantu melengkapi dan mewarnai nuansa akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

b. Bagi Dinas Koperasi, UKM Provinsi Kalimantan Barat

Sebagai sumber informasi tentang lingkungan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

c. Bagi Pegawai Dinas Koperasi, UKM Provinsi Kalimantan Barat

Memberikan pegawai gambaran umum tentang lingkungan kerja dan kinerja mereka.