

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi di era globalisasi menghadapi tantangan besar karena perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat. Era globalisasi memerlukan organisasi untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Dalam menghadapi perkembangan, teknologi saja tidak cukup melainkan organisasi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni, oleh karena itu, keberadaan pegawai sangat penting untuk keberhasilan rencana organisasi. Organisasi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia karena pentingnya sumber daya manusia. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia akan menyebabkan organisasi mengalami kerugian, seperti tidak mencapai tujuan atau sebaliknya. (Rezki & Remmang, 2021)

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi karena tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya untuk memenuhi tugas dan fungsi organisasi. Tidak peduli seberapa canggih teknologi atau dana yang dialokasikan, semuanya tidak akan berguna tanpa sumber daya manusia yang profesional. Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia membutuhkan kualitas yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, maka peningkatan produktivitas perusahaan bergantung pada sumber daya manusia sebagai aset strategis. Salah satu komponen yang memengaruhi produktivitas organisasi adalah kinerja pegawai. Pegawai dianggap sebagai mesin utama dalam kinerja sumber daya manusia karena mereka menjalankan semua tugas dan fungsi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Octaviani et al., 2021)

Kinerja pegawai penting bagi suatu organisasi, kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peranannya dalam organisasi, hal ini membuat kinerja pegawai dijadikan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi. Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh seorang pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Soejarminto & Hidayat, 2023). Kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sebagaimana menurut Panggabean et al. (2022) keberhasilan organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang lebih baik meningkatkan kemungkinan organisasi untuk berkembang, dan kinerja pegawai yang lebih buruk meningkatkan kemungkinan organisasi mengalami kemunduran. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya lingkungan kerja.

Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan dan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan produktivitas karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan keharmonisan dalam melaksanakan tugas sehingga mempermudah penyelesaiannya. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik memiliki konsekuensi yang terus terasa dalam jangka panjang, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, hal ini juga dapat mempengaruhi semangat pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka. (Ramadhan & Fitriansyah, 2022)

Kantor Kecamatan Jonggol, yang terletak di wilayah Kabupaten Bogor, merupakan salah satu entitas administratif yang memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan pemerintahan di tingkat lokal. Dengan cakupan wilayah yang luas dan ragamnya tugas yang harus diemban, penting untuk memastikan bahwa kinerja pegawai di kantor kecamatan ini terjaga dengan baik. Setiap pegawai harus memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang tidak mempersulit atau menyalahgunakan tanggung jawab mereka, yang dapat menyebabkan kualitas layanan yang buruk dan masyarakat menjadi terbiasa dengan layanan yang tidak mengikuti aturan dan prosedur. Untuk memastikan bahwa masyarakat puas dan bangga dengan kinerja para pegawai, organisasi harus mengambil inisiatif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memastikan bahwa ada cukup pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk melayani masyarakat. Berikut daftar jumlah pegawai Kantor Kecamatan Jonggol.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Kecamatan Jonggol Periode 2021-2023

Keterangan	Jumlah
PNS	32 Orang
Non PNS	19 Orang
Jumlah Keseluruhan	51 Orang

Sumber: Kantor Kecamatan Jonggol, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah keseluruhan pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol adalah 51 orang, diantaranya 32 orang PNS dan 19 orang pegawai Non PNS. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang memiliki sasaran kinerja pegawai yaitu berjumlah 32 orang.

Setiap organisasi perlu memiliki sistem untuk menilai kinerja pegawai. Evaluasi dari penilaian ini dapat digunakan untuk memberi saran kepada atasan atau pimpinan tentang hal-hal seperti tujuan jangka panjang, retensi pegawai, kenaikan gaji dan upah,

serta sejumlah aspek penting lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berikut unsur-unsur penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol.

Tabel 1. 2 Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai

No	Unsur-unsur Penilaian Kinerja	
	Perilaku Kerja	Sasaran Kinerja Pegawai
1.	Orientasi Pelayanan	Sasaran Kinerja Pegawai
2.	Komitmen	
3.	Inisiatif Kerja	
4.	Kerjasama	
5.	Kepemimpinan	
	Bobot 40%	Bobot 60%

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai yang terdiri dari perilaku kerja dan sasaran kinerja pegawai. Perilaku kerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan memiliki bobot 40%. Sedangkan sasaran kinerja pegawai memiliki bobot 60%. Adapun standar penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol.

Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja pegawai

No	Kategori	Keterangan
1.	Sangat Baik	Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara.
2.	Baik	Nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – 110 (seratus dua puluh).
3.	Cukup	Nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) – 90 (sembilan puluh).
4.	Kurang	Nilai dengan angka 50 (lima puluh) – 70 (tujuh puluh).
5.	Sangat Kurang	Nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah proses evaluasi kinerja secara periodik mengenai pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa baik atau buruk seorang Pegawai Negeri Sipil serta kekurangan dan kelebihan mereka dalam melaksanakan tugas. Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitu pula dengan pegawai Kantor Kecamatan Jonggol. Untuk mengetahui kualitas dan

kuantitas masing-masing pegawai, organisasi harus melakukan penilaian kinerja. Berikut tabel penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol.

Tabel 1. 4 Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol

Tabel 1. 1.1. Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bonang					
No	Aspek Penilaian	Bobot	Pencapaian Kinerja		
			2021	2022	2023
Perilaku Kerja					
1.	Orientasi Pelayanan	40%	88,96	88,3	87,46
2.	Komitmen		90,5	87,96	86,38
3.	Inisiatif		87,42	87,16	87,62
4.	Kerjasama		89,68	87,88	87,36
Target Kinerja					
1.	Sasaran Kinerja Pegawai	60%	89,5	88,62	87,78
	Rata-rata		89,21	87,98	87,32
	Kategori		Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: Kantor Kecamatan Jonggol, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol terdiri dari perilaku kerja yang mencakup orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif dan kerjasama dengan bobot nilai 40%. Sedangkan aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, semuanya termasuk ke dalam sasaran kinerja pegawai dengan bobot nilai 60%. Penilaian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jonggol berada dalam kategori cukup, namun mengalami penurunan setiap tahunnya. Jika dilihat dari nilai rata-ratanya pun mengalami penurunan. Apabila kinerja pegawai menurun setiap tahunnya, maka kualitas pelayanan yang diberikan Kantor Kecamatan Jonggol kepada masyarakat akan menurun, dan dikhawatirkan akan mempersulit organisasi untuk mencapai tujuan.

Di tengah dinamika perkembangan masyarakat modern, peran sebuah kantor kecamatan menjadi sangat vital dalam menyelenggarakan berbagai layanan publik bagi masyarakat. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebuah kantor kecamatan adalah lingkungan kerja di dalamnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik di kantor kecamatan menjadi landasan yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Sebagaimana menurut Nitisemito dalam Adha et al. (2019) menyatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Namun, dalam konteks yang dinamis seperti Kantor Kecamatan Jonggol, tantangan-tantangan terkait lingkungan kerja mungkin muncul. Faktor-faktor seperti penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, tata letak peralatan, keamanan, dan hubungan antar pegawai dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja serta dapat

mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di dalamnya. Berikut merupakan kondisi lingkungan kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Kantor Kecamatan Jonggol.

Tabel 1. 5 Hasil Observasi Lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Jonggol

No	Indikator	Kondisi	Keterangan
1.	Penerangan	Kurang baik	Penerangan pada ruang kerja cenderung redup dan pencahayaan kurang maksimal
2.	Suhu udara	Baik	Sirkulasi udara baik ditandai dengan ventilasi yang baik serta kondisi AC yang stabil
3.	Tingkat kebisingan	Kurang baik	Terdapat adanya suara bising yang mengganggu pada ruang kerja
4.	Keamanan bekerja	Baik	Terdapat unit pengamanan didalam ruangan maupun diluar ruangan
5.	Tata letak peralatan	Kurang baik	Terdapat kekeliruan dalam penataan barang serta bertumpuknya barang yang tidak terpakai
6.	Hubungan antar pegawai	Baik	Terdapat hubungan yang baik antar sesama pegawai

Sumber: Hasil Observasi Lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Jonggol 2024

Berdasarkan tabel 1.5 hasil observasi dan wawancara mengenai lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Jonggol, dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Jonggol menunjukkan kondisi yang kurang baik pada beberapa faktor yaitu pada faktor penerangan dimana lampu pada ruang kerja cenderung redup sehingga mengganggu pegawai dalam melaksanakan tugasnya, faktor tingkat kebisingan yang belum maksimal karena adanya suara bising yang mengganggu ruang kerja, serta faktor tata letak peralatan dimana terdapat kekeliruan dalam penataan barang, banyaknya kertas berserakan dan tidak tersusun rapi membuat ruangan menjadi sempit, sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Selain melakukan observasi dan wawancara, peneliti melakukan pra-survey mengenai lingkungan kerja yang dilakukan kepada pegawai Kantor Kecamatan Jonggol. Berikut hasil pra-survey lingkungan kerja:

Tabel 1. 6 Hasil Pra-survey Lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Jonggol

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Total Jawaban “Ya”	Total Jawaban “Tidak”
1.	Penerangan			
	Penerangan dan pencahayaan di ruang kerja sudah baik.	15	6	9
2.	Suhu udara			
	Sirkulasi udara berfungsi dengan baik dan kondisi udara memberikan kenyamanan di ruang kerja.	15	12	3
3.	Tingkat kebisingan			
	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising di sekitar tempat bekerja.	15	7	8
4.	Keamanan bekerja			
	Adanya jaminan keselamatan dalam bekerja serta petugas keamanan di lingkungan kerja.	15	13	2
5.	Tata letak peralatan			
	Tata letak peralatan memberikan kenyamanan dan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas.	15	4	11
6.	Hubungan antar pegawai			
	Terjalinnnya komunikasi yang baik dan hubungan yang harmonis antar pegawai.	15	15	0

Sumber: Hasil Pra-survey pegawai Kantor Kecamatan jonggol, 2024

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan, menunjukkan keadaan terkait lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Jonggol belum sepenuhnya mendukung pegawai, terlihat pada hasil pra-survey lingkungan kerja menunjukkan penerangan pada ruang kerja kurang optimal sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat operasional kerja pegawai, pada tingkat kebisingan menunjukkan ruang kerja belum terbebas dari suara bising, kemudian pada tata letak peralatan kantor yang kurang

maksimal sehingga menyulitkan dan mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas. Tentunya masalah-masalah seperti ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat fokus pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Para pimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Jonggol harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang berada disekitar pegawainya seperti pengoptimalan penerangan, perbaikan tata letak dan lain sebagainya agar pegawai merasa nyaman.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh pegawai Kantor Kecamatan Jonggol mengenai fasilitas kerja diketahui sudah memadai, tetapi beberapa fasilitas mengalami kerusakan dan membutuhkan perbaikan. Berikut kondisi fasilitas kerja Kantor Kecamatan Jonggol.

Tabel 1. 7 Kondisi Fasilitas Kerja Kantor Kecamatan Jonggol

No	Peralatan	Jumlah	Kondisi
1.	Loket / Meja Pelayanan	4	Baik
2.	Meja Kerja	16	2 Rusak
3.	Komputer	12	1 Rusak
4.	Printer	3	Baik
5.	AC	11	2 Rusak
6.	TV	2	Baik
7.	Lemari Arsip	8	Baik
8.	Mesin Fotokopi	1	Baik
9.	Telepon	2	Baik
10.	Kursi Kerja	22	3 Rusak

Sumber: Kantor Kecamatan Jonggol, 2024

Tabel 1.7 menunjukkan kondisi fasilitas kerja Kantor Kecamatan Jonggol, terdapat beberapa fasilitas yang rusak diantaranya pada meja kerja, komputer, AC, dan kursi kerja. Rusaknya fasilitas kerja menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman, sehingga pegawai menjadi kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya menyebabkan penurunan kinerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sazly dan Permana (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuliani dan Suprayoga (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Benowo Surabaya.

Dalam rangka memahami betapa pentingnya lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Jonggol, perlu dilakukan analisis yang mendalam tentang pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini tidak hanya akan membantu memperjelas cara kerja internal Kantor Kecamatan Jonggol, tetapi juga dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi peningkatan kualitas pelayanan publik dan perumusan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jonggol menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jonggol”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan pada penelitian ini. Berdasarkan paparan di atas permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol berada dalam kategori cukup, namun mengalami penurunan secara terus-menerus selama periode 2021-2023.
2. Lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Jonggol berada dalam kondisi lingkungan yang kurang kondusif, karena terdapat beberapa faktor diantaranya, penerangan dan pencahayaan yang kurang maksimal, serta penerapan tata letak peralatan kurang optimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pegawai Kantor Kecamatan Jonggol?
2. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jonggol?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jonggol?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jonggol. Menyimpulkan hasil

penelitian dan memberikan saran untuk menghilangkan akar penyebab masalah organisasi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Jonggol.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jonggol.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan data atau masukan yang berguna bagi Kantor Kecamatan Jonggol yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan inisiatif untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis guna menambah wawasan dan keilmuan terutama pada bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi serta sebagai bahan kajian pertimbangan dan penilaian untuk penelitian-penelitian selanjutnya.