

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi maka aspek yang cukup penting adalah aspek sumber daya manusia, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya. Dengan dilakukannya peningkatan kualitas pada sumber daya manusia, organisasi berharap pegawai dapat bekerja secara profesional dan produktif sehingga nantinya kinerja yang akan dicapainya dapat memuaskan sesuai dengan standar kerja yang berlaku di organisasi. Larasati (2018), mengatakan bahwa sumber daya manusia ialah salah satu aset terpenting dan karenanya harus dikelola dengan cermat dan sesuai dengan kebutuhan.

Jadi, manusia adalah mesin yang menentukan bagaimana suatu organisasi bekerja. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kemampuan organisasi dengan kebutuhan pegawai berdasarkan tuntutan. Menurut Suriadi (2021), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian balas jasa, serta pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Potensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia pada organisasi harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Pegawai yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Kinerja pegawai tidak semata-mata dilihat dari keahlian yang sempurna, namun juga keahlian memahami serta mengelola diri sendiri dan keahlian dalam membina kerja dengan orang lain (Gani et al., 2018).

Menurut Silaen et al. (2021), kinerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai

merupakan salah satu faktor yang sangat diperlukan untuk kelangsungan hidup suatu organisasi, tujuan organisasi dapat tercapai jika sumber daya manusianya berkualitas tinggi. Dan sebaliknya, jika sumber daya manusianya tidak cukup berkualitas, maka organisasi akan terhambat dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap sebagai bagian terpenting oleh organisasi, karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia organisasi untuk membantu pencapaian tujuan utama organisasi.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan instansi yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pelestarian hutan serta lingkungan hidup di Indonesia. Inspektorat Jenderal adalah unsur pengawas pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan internal di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan. Inspektorat Jenderal berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Tabel 1.1 yang berisi tentang capaian kinerja pegawai dari tahun 2020-2022.

Tabel 1. 1
Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

No.	Indikator	Target	Pencapaian Kerja		
			2020	2021	2022
1.	Kualitas Kerja	100%	90%	92%	90%
2.	Kuantitas Kerja	100%	89%	91%	90%
3.	Ketepatan Waktu	100%	89%	90%	93%
4.	Efektivitas	100%	87%	93%	91%
5.	Komitmen	100%	91%	89%	90%
Rata-rata			89,2%	91%	90,8%

Sumber: Biropeg KLHK

Berdasarkan tabel 1.1 bisa diketahui bahwa kinerja pegawai pada tahun 2020-2022 mengalami fluktuasi dan belum mencapai target kinerja pegawai sebesar 100%. Terlihat dari rata-rata pencapaian kerja pegawai pada tahun 2020 rata-rata pencapaian kerja sebesar 89,2% yang mana mengalami kenaikan pada tahun 2021 menjadi sebesar 91% dan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi sebesar 90,8%. Oleh karena

itu Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja pegawai serta cara agar bisa mencapai target kinerja pegawai yang sudah direncanakan dari awal.

Terlihat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang menjadi dasar untuk keberlangsungan hidup perusahaan, 3 (tiga) di antaranya yaitu, lingkungan kerja fisik, kompetensi kerja, dan juga kecerdasan emosional. Sebagaimana yang dikatakan oleh Sedamaryanti (2011), lingkungan kerja adalah salah satu komponen terpenting dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan yang nantinya akan mempengaruhi dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai. Lingkungan kerja fisik turut menjadi faktor berpengaruhnya kelangsungan hidup perusahaan, yang dimana lingkungan kerja fisik meliputi segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung yang juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Karnaya et al. (2022) dan Sani (2018) hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fadli Wibowo & Prasetyo (2022), bahwa lingkungan kerja fisik saling berkaitan serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, dengan ditingkatkannya lingkungan kerja fisik, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ikut meningkat.

Selain dari faktor lingkungan kerja fisik, ada faktor kompetensi kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hendrawan et al. (2018) menyatakan, keberhasilan dan kinerja sebuah tim dalam suatu bidang kerja ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, serta komitmen pada bidang pekerjaan masing-masing. Kompetensi merupakan sebuah faktor utama yang terdapat pada diri seseorang yang memang mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dalam hal kemampuan. Kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan (Mangkunegara, 2013).

Teori ini didukung oleh hasil dari penelitian yang dilakukan Ayu Sekar Kinasih et al. (2021) dan Abunio et al. (2022), mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan hasilnya juga didukung oleh penelitian Ardiansyah & Sulistiyowati (2018), yang juga mengatakan bahwa kompetensi berhubungan erat dengan kinerja pegawai serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, sangat penting untuk seorang pegawai memiliki kompetensi karena kompetensi pada umumnya mencakup kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa kompetensi, akan sulit bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, organisasi dapat berhasil jika didukung oleh pegawai atau pegawai dengan kemampuan yang tinggi.

Ada komponen kecerdasan emosional selain dua komponen sebelumnya. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk mengenali, mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta memotivasi diri sendiri. Ini tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri sendiri, tetapi juga mencerminkan kemampuan untuk mengelola ide, konsep, karya, atau produk sehingga menarik perhatian banyak orang. Serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk berfikir dan bertindak (Goleman, 2018).

Adanya teori ini bisa dibuktikan dalam penelitian Wulandari et al. (2021) dan Ardiansyah & Sulistiyowati (2018) yang hasilnya mengatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Rahman et al. (2019) hasilnya mengatakan kecerdasan emosional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, adanya kecerdasan emosional dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari, mulai dari keluarga, pekerjaan, dan lingkungan sosial di sekitarnya. Kinerja pegawai bukan hanya kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya saja, tetapi juga kemampuan untuk mengelola emosi, mengendalikan diri, dan membangun hubungan yang baik antar sesama pegawai dan itu sangat penting.

Oleh karena itu, kecerdasan emosional sangat dibutuhkan untuk keberhasilan dalam berproses dan berprestasi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti akan melakukan observasi menggunakan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis menurumuskan masalah yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Jendral Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan?
2. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Jendral Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Jendral Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

2. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

a) Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berharga sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi Inspektorat Jendral Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan berdampak pada kelangsungan instansi.

b) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja fisik, kompetensi kerja, dan kecerdasan emosional sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia yang dipelajari di bangku perkuliahan dalam lingkungan kerja nyata. Hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pengembangan ide-ide untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

c) Bagi Masyarakat

Diharapkan temuan penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumber referensi yang memberikan informasi teoritis dan praktis kepada pihak-pihak yang melakukan penelitian yang relevan.