

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja suatu perusahaan dan istilah sumber daya manusia yang berkualitas tinggi pada kinerja pegawai adalah faktor yang paling berguna untuk kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja suatu perusahaan yakni hasil dari berhasil atau tidaknya tujuan yang direncanakan perusahaan. Kinerja adalah upaya kerja yang dicapai seorang pegawai saat menuntaskan pekerjaannya yang telah dibagikan sesuai pengalaman, kesungguhan, keterampilan dan ketepatan waktu. Kinerja tidak hanya menunjukkan hasil pekerjaan, tetapi juga menunjukkan proses dimana pekerjaan itu terjadi.

Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan saat ini adalah kesulitan dalam menggapai tujuan yang sudah direncanakan, hal ini dikarenakan kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Kinerja ialah tentang melaksanakan pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut. Perusahaan melakukan berbagai cara untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya supaya mampu memberikan peranan yang baik kepada perusahaan. Hasil kinerja yang baik dari pegawai tidak terjadi secara cepat, tetapi diperlukan penilaian secara berkepanjangan.

Kinerja pegawai dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai patokan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil atau kinerja pegawai yang baik bisa memberikan pengaruh dalam tercapainya tujuan perusahaan. Umpan balik yang baik dari perusahaan bisa memperlihatkan kalau pegawai merasa dihormati pekerjaannya serta bisa mengungkapkan hal-hal yang butuh diperbaiki oleh perusahaan agar pegawai bisa lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

Kinerja pegawai berkaitan dengan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja dibutuhkan untuk melihat hasil ataupun tingkat dari kesuksesan pegawai. Tujuan dasar dilakukan evaluasi kinerja adalah untuk menambah kinerja

pegawai secara individu yang dapat mengakibatkan kenaikan kinerja perusahaan secara umum. Hasil dari evaluasi kinerja bisa dipakai untuk tujuan yang berkaitan dengan keputusan sumber daya manusia, penilaian serta umpan balik.

Evaluasi kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan untuk mengetahui perbandingan antara kinerja nyata para pegawai dengan kinerja pegawai yang diinginkan. Evaluasi kinerja memiliki peran yang sangat berguna pada peningkatan kualitas yang dimiliki oleh para pegawai. Jika tingkat kinerja tidak sesuai dengan standar perusahaan, evaluasi dapat menjadi peluang untuk mengawasi perkembangan para pegawai serta merencanakan peningkatan kinerja. Tujuan perusahaan melakukan evaluasi kinerja ialah untuk memberikan informasi terkait kinerja pegawai sebagai dasar pengambilan keputusan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan.

Beberapa faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap cara kerja orang meliputi lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut sangat menentukan dalam mendorong efektivitas masyarakat yang bekerja sebagai pegawai, karena kerja sama bisa membentuk sebuah aktivitas perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat pegawai merasa senang dan betah berada di ruangan kerja mau melaksanakan tugas-tugas kerjanya sehingga pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja dan produktifitas kerja yang lebih baik, lebih banyak dan lebih cepat didalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya apabila lingkungan kerjanya jelek, maka pegawai akan tidak betah berada di ruangan kerjanya dan akan menimbulkan perasaan malas kepada pegawai untuk datang kerja, pegawai merasa tertekan dan tidak betah sehingga prestasi kerja dan produktifitas kerja akan menjadi rendah. Seperti yang dikemukakan oleh kerja Alex S. Nitisemito (1989: 183) bahwa pengertian lingkungan kerja adalah: “Segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

Budaya Organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya Organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lebih lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah pada organisasinya.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Bagaimanapun, ini akan merusak produktivitas atau moral di tempat kerja dan merusak tujuan organisasi. Seorang pegawai dengan keyakinan kuat percaya bahwa mereka mencapai tujuan organisasi untuk memberi mereka pertimbangan dan bahwa bisnis mereka diakui dan dihargai. Pesan-pesan positif disampaikan oleh pegawai-pegawai dengan semangat yang kuat, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja tim, kerjasama dalam dinas, dan ketaatan pada yang membutuhkan. Alonderiene & Majauskaite (2017).

Faktor kinerja pegawai juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja pegawai. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap pegawainya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Menurut McCormick & Tiffin bahwa kinerja pegawai adalah jumlah dan juga waktu yang dibutuhkan untuk bisa melakukan aktivitas. Sedangkan waktu kerja adalah jumlah kehadiran, keterlambatan dan juga masa kerja dari pegawai.

Prawirosentono mengungkapkan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada sesuatu organisasi yang cocok dengan kekuasaan serta pula tanggung jawab tiap-tiap yang bersama berjuang keras demi mencapai tujuan utama perseroan dengan tidak melanggar hukum, etis, maupun moral.

Seiring berjalannya waktu banyak sekali perusahaan yang terus menerus dalam waktu yang singkat melakukan proses pencarian karyawan

baru sehingga performa perusahaan menurun, disamping itu menambah biaya dan waktu dalam proses pelatihan bagi pegawai baru karena banyaknya pengunduran diri pegawai dengan berbagai alasan, salah satunya kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, budaya dalam organisasi dan disiplin kerja.

Harus ada sumber daya manusia atau pegawai pengelolaan yang efektif untuk mendorong pertumbuhan dan kualitas bisnis tertentu. Kualitas manusia sehari-hari atau substansi pegawai dapat ditentukan oleh pekerjaan pegawai tersebut. Kebalikannya juga benar untuk meningkatkan produktivitas pegawai, dimungkinkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan standar organisasi dan disiplin yang ketat untuk perilaku pegawai yang akan membantu menjaga kepala dan hati pegawai tetap di tempat yang tepat saat mereka menyelesaikan pekerjaan. tugas yang diberikan.

Rivai Basri (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah unsur sistem organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada tingkat organisasi dan pengaruh terhadap kinerja organisasi perusahaan.

Sedarmayanti (2009) Nyatakan dengan jelas bahwa lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu, keberadaan jendela, gerakan udara bebas, dan lain-lain, membahayakan kinerja pegawai. Selain itu, Chandrasekar (2011) memperingatkan bahwa kondisi kerja yang tidak aman, seperti ventilasi yang buruk, tidak ada nafas terengah-engah, perilaku cabul, dan faktor lainnya, dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi ketenagakerjaan pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Wibowo (2013), sebuah organisasi bisnis dapat meningkatkan standar tenaga kerja manusia. Salah satu contohnya adalah kontribusi organisasi bisnis terhadap kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas yang baru saja didelegasikan.

Dalam bisnis apa pun, perlu memiliki struktur organisasi yang kuat sehingga setiap sumber daya yang ada dapat dikelola dan ditangani dengan hati-hati, serta dipelihara dan didorong oleh anggota staf untuk mencapai

tingkat produktivitas terbaik dan paling efisien. Organisasi budaya memiliki kekuatan untuk memperburuk situasi masyarakat dan harus bertindak sebagai penjaga dalam semua negosiasi untuk tugas dan kesepakatan yang dibuat. Oleh karena itu, organisasi budaya yang sedang naik daun memiliki sikap yang sangat negatif terhadap para anggotanya ketika harus membantu mereka memecahkan masalah dan merumuskan argumen mereka.

Selain kedua faktor diatas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Para manajer dan pegawai harus menciptakan disiplin kerja yang baik, dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

Menurut Siwantara (2009) Disiplin kerja perusahaan sangat penting karena memungkinkan mereka mencapai tujuan dari program yang mereka kerjakan. Dalam rangka meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, disiplin merupakan komponen atau variabel penting yang harus diterapkan dalam setiap organisasi. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya keteledoran, penyimpangan, atau keterlambatan, serta untuk mencegah terjadinya pemborosan setelah menyelesaikan penugasan kerja (Nurchayho, 2011). Integritas dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan didorong oleh disiplin kerja yang ketat dalam organisasi tertentu.

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi yang dilakukan oleh Arie Puspita pada tahun 2016 dengan Penelitian mendalam terhadap Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang mengungkapkan adanya fenomena korelasi yang positif dan signifikan antara keduanya Lingkungan Kerja fisik dan budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai. Selain itu berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Zainullah Muhamad 2022 dengan Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotik Nasional Kota Depok diperoleh hasil positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berikut adalah data kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia selama 3 tahun terakhir :

Tabel 1. 1

Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Persentase Bobot	2019 %	2020 %	2021 %
				Realisasi	Realisasi	Realisasi
1	Memiliki tanggungjawab kerja yang baik		25	22,75 %	22,10%	21,65%
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan		25	22,05%	23,05%	22%
3	Kemampuan bekerjasama dengan baik	100 %	25	20,65%	21%	20,05%
4	Memiliki rencana kerja menyeluruh dan merealisasikan tujuannya		25	22,10%	23,05%	22,65%
Total			100	87,55%	88,2%	86,35%

Sumber: Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai secara umum sudah dikatakan optimal, dikarenakan ada peningkatan tercapainya kinerja pegawai yang ditetapkan. Sebagaimana rata-rata kinerja pegawai dari seluruh aspek pada tahun 2019 sebesar 87,55%, kemudian mengalami peningkatan ditahun 2020 sebesar 88,2% lalu kembali meningkat ditahun 2021 sebesar 86,35%. Oleh sebab itu perlu diperhatikan perusahaan harus bisa memperbaiki kinerja pegawainya agar bisa terus meningkat dalam kinerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian baru dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai” studi kasus pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun Penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

Tujuan Penelitian :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Kegunaan Penelitian :

a. Bagi Mahasiswa

- 1) Untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh pada kenyataan dilapangan, perusahaan ataupun pada suatu lembaga organisasi.
- 2) Untuk memenuhi syarat dalam meraih gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran atau bahan pertimbangan atau reminder dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dimasa mendatang.

c. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan keustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih jauh mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

