BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Manajemen sumber daya manusia fokus pada pembahasan peran manusia dalam mencapai tujuan yang optimal. Manajemen sumber daya manusia menggambarkan pengorganisasian pekerjaan manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan dapat memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Zahari, *et al* (2023:1) sumber daya manusia (SDM) termasuk suatu elemen pendorong di lingkungan organisasi. SDM ini merupakan tenaga manusia yang melakukan pekerjaan pada suatu organisasi, sering pula di kenal dengan tenaga kerja, pekerja, pegawai, karyawan atau personel. Dengan demikian SDM dapat dijadikan aset bagi setiap aspek kegiatan terutama yang berkenaan dengan eksistensi organisasi. Potensi yang dimiliki manusia akan dapat mewujudkan peran SDM sebagai makhluk sosial yang dapat beradaptif dan transformative, sehingga memiliki kemampuan mengelola diri sendiri dan segala potensi yang tersedia pada alam semesta guna mewujudkan kesejahteraan pada tatanan yang wajar, berkesinambungan dan berkelanjutan.

Hal-hal tersebut berkaitan erat dan saling berhubungan. Diantaranya, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, dan sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu melindungi dan menjaga kelangsungan hidup karyawannya (Husaini, 2017:18).

Salah satu cara mengelola karyawan dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, terpelihara, dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan memperhatikan unsur-unsur yang ada pada lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi fisik dan non fisik disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2015:12) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan mendukung memberikan dampak positif bagi karyawan yang bekerja disana. Hal tersebut membuat karyawan betah berada di lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kinerjanya. Produktivitas meningkat melalui kinerja karyawan, pekerjaan selesai tepat waktu dan berhasil, serta karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013:75) kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya. Semakin banyak karyawan berkinerja tinggi yang dimiliki, semakin produktif perusahaan secara keseluruhan, dan semakin besar kemungkinan bertahan dalam persaingan global. Pegawai diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Setyani, 2014:57).

Perusahaan yang akan diteliti mengenai hal ini adalah Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi. Dinas koperasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Sejalan dengan perkembangan kebutuhan atas pelayanan masyarakat di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi, terlihat jumlah pegawai didominasi dengan pegawai Non ASN. Perkembangan jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan jumlah pegawai ASN dan Non ASN Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	ASN	Non ASN	Rasio (%)	
				ASN	Non ASN
2018	142	65	77	45,7%	54,2%
2019	123	63	60	51,2%	48,7%
2020	122	60	62	49,1%	50,8%
2021	125	65	60	52%	48%
2022	128	59	69	46%	53,9%
Rata-Rata				48,8%	51,12%

Sumber : Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi Tahun 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa jumlah pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi didominasi dengan pegawai Non ASN dan

mengalami penurunan. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu kondisi lingkungan kerja pegawai.

Organisasi harus mampu menyediakan lingkungan kerja dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Septian, 2020:206).

Perkembangan jumlah sarana dan prasarana yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Perkembangan jumlah sarana dan prasarana Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi Tahun 2018-2022

No	Jenis sarana dan prasarana	Tahun														
		2018			2019			2020			2021			2022		
		Kebutuhan	Tersedia	Kekurangan	Kebutuhan	Tersedia	Kekurangan	Kebutuhan	Tersedia	Kekurangan	Kebutuhan	Tersedia	Kekurangan	Kebutuhan	Tersedia	Kekurangan
1.	Peralatan															
	Meja Kerja	142	112	30	145	120	25	145	131	14	140	120	20	140	120	20
	Kursi Kerja	152	150	2	137	129	8	137	125	12	140	130	10	150	150	-
	AC	35	35	-	40	33	7	40	40	-	42	41	1	45	42	3
	TV	6	6	-	6	6	-	6	4	2	6	3	3	6	2	4
	Laptop	12	12	-	15	13	2	20	4	16	28	23	5	28	22	6
	Komputer	35	35	-	40	38	2	40	36	4	43	38	5	43	37	6
	Printer	35	35	-	40	38	2	50	47	3	54	36	18	54	34	20
	Lemari	33	33	-	33	33	-	33	32	1	33	31	2	33	30	3
	Rak arsip	20	20	-	20	20	-	20	20	-	20	20	-	20	20	-
	Proyektor	5	5	-	5	4	1	11	11	-	11	11	-	11	11	-
	CCTV	8	8	-	8	8	-	8	7	1	8	2	6	8	2	6
2.	Sirkulasi Udara															
	Ventilasi	11	11	-	11	11	-	11	11	-	11	11	-	11	11	-
3.	Penerangan															
	Lampu	50	50	-	50	48	2	50	40	10	60	58	2	60	56	4
4.	Tata Ruang															
	Ruang Kerja	11	11	-	11	11	-	11	11	-	11	11	-	11	11	-
	WC	5	5	-	5	4	1	5	3	2	5	3	2	5	3	2
	Kantin	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	2	2	-

Sumber : Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi

Berdasarkan tabel diatas masih terdapat beberapa sarana dan fasilitas yang belum mencukupi kebutuhan. Masih ditemui fasilitas atau prasarana yang tidak mencukupi kebutuhan seperti pada tahun 2018 kebutuhan meja kerja sebanyak 142 namun hanya 112 yang tersedia, tahun 2021 kebutuhan printer sebanyak 54 namun yang tersedia hanya 36, dan kondisi ini masih terus berlanjut hingga 2022. Hal-hal tersebut dapat menimbulkan kekurang nyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika lingkungan kerjanya memadai maka kinerja pegawai pun akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerjanya belum memadai maka kinerja karyawan akan menurun dan belum optimal.

Kinerja pegawai sebuah instansi atau perusahaan dapat dilihat dari banyak atau tingginya angka keberhasilan realisasi target program kerja yang ada.berikut pada tabel 1.3 data pencapaian kinerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jambi:

Tabel 1.3
Data Program Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jambi

Tahun	Program Kinerja Pegawai	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Capaian (%)
2018	1. Pembinaan UMKM	300	246	82%
	2. Pendataan UMKM dan Wira Usaha Baru	250	210	84%
	3. Bimbingan Teknis Usaha	80	80	100%
	4. Pembinaan Koperasi	30	20	66,7%
	5. Fasilitasi Pengembangan Usaha Koperasi dan UMKM	150	100	66,7%
2019	1. Pembinaan UMKM	300	256	85,3%
	2. Pendataan UMKM dan Wira Usaha Baru	250	91	36,4%
	3. Bimbingan Teknis Usaha	100	50	50%
	4. Pembinaan Koperasi	30	21	70%
	5. Fasilitasi Pengembangan Usaha Koperasi dan UMKM	180	150	83,3%
2020	1. Pembinaan UMKM	300	236	78,7%
	2. Pendataan UMKM dan Wira Usaha Baru	250	61	24,4%
	3. Bimbingan Teknis Usaha	100	80	80%
	4. Pembinaan Koperasi	30	23	76,7%
	5. Fasilitasi Pengembangan Usaha Koperasi dan UMKM	200	150	75%
2021	1. Pembinaan UMKM	300	216	72%
	2. Pendataan UMKM dan Wira Usaha Baru	250	114	45,6%
	3. Bimbingan Teknis Usaha	125	120	96%
	4. Pembinaan Koperasi	30	25	83,3%
	5. Fasilitasi Pengembangan Usaha Koperasi dan UMKM	200	170	85%
2022	1. Pembinaan UMKM	300	288	96%
	2. Pendataan UMKM dan Wira Usaha Baru	250	132	52,8%
	3. Bimbingan Teknis Usaha	150	150	100%
	4. Pembinaan Koperasi	30	25	83,3%
	5. Fasilitasi Pengembangan Usaha Koperasi dan UMKM	200	150	75%

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi,2018-2022

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa target dan realisasi program kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi dari tahun 2018-2022 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi belum optimal.

Berdasarkan ulasan yang mempunyai anomali yang searah, maka penulis tertarik meneliti dengan judul penelitian sebagai berikut : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL DAN MENENGAH PROVINSI JAMBI.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian, maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi didominasi oleh pegawai Non ASN.
2. Masih ada beberapa sarana dan fasilitas yang belum memenuhi kebutuhan.
3. Masih terdapat target kinerja yang belum tercapai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah ditetapkan diatas maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Penulis

   Peneliti merasa bahwa penelitian ini sangat bermanfaat dimana penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, serta dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang lebih jauh tentang penelitian.
2. Bagi Instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi instansi dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

   Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti yang akan datang.