

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling rentan dan paling susah untuk diprediksi. Keberhasilan suatu organisasi baik organisasi formal maupun non formal sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dan menjadi sumber kekuatan dalam organisasi. Apabila kualitas SDM yang ada dalam sebuah organisasi baik, diharapkan akan mampu melakukan kerja dengan baik dan pada akhirnya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi

(Sunyoto, 2012) mengatakan bahwa “sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang meliputi potensi fisik dan potensi non fisik seperti latar belakang pengetahuan, inteligensia, keahlian, keterampilan, *human relations*”. Sumber daya manusia yang berkualitas baik yaitu sumber daya yang dikelola secara profesional dan selalu didorong untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai organisasi maka perusahaan harus mampu mempertahankan maupun meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dengan cara dibuktikan dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu aset perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan/ pegawai

dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya menurut (A. P. Mangkunegara, 2011)

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan antara lain: lingkungan kerja dan kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2011). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari (Siagan, 2014). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan tata ruang tempat kerja, kebersihan lingkungan, suasana tempat kerja, penerangan yang memadai dan sebagainya menurut (Sedarmayanti., 2017)

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua menurut (Sedarmayanti, 2012) yaitu Fisik (kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain) dan Non fisik (baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya menurut (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan tercipta dari persepsi karyawan dalam merasakan puas atau tidak puas atas hasil yang diterima dari apa yang telah mereka kerjakan menurut (Handoko, 2011)

Setiap orang yang berkerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya berkerja. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individual mempunyai kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan (BKDPP) kabupaten jombang merupakan lembaga pemerintah yang memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) perangkat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, mengulas pemerintah daerah secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki perangkat daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya. BKD Kabupaten Jombang terdiri dari beberapa bagian yaitu kepala badan, sekertaris, bidang mutasi dan promosi, bidang pengadaan,

profesi dan informasi (PPI), bidang pendidikan dan pelatihan, bidang kinerja aparatur serta jabatan fungsional

Berdasarkan tugas dan fungsinya pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan beserta faktor yang mempengaruhinya. Upaya untuk mewujudkan visi dan misi organisasinya, BKD Kabupaten Jombang perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik maka diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta dengan kualitas hasil yang baik.

Didalam BKDPP terdapat sistem penilaian kinerja pegawai yang disebut dengan pencapaian sasaran kinerja pegawai dimana didalam SKP tersebut setiap pegawai akan mendapatkan penilaian kinerja dari pimpinan. Berikut ini adalah rekapitulasi dari pencapaian hasil sasaran kinerja pegawai(SKP),seluruh pegawai badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang, pada tahun 2018, 2019 dan 2020 :

Tabel 1. 1**Sasaran Kerja Pegawai (SKP) periode tahun 2018,2019 dan 2020**

No	Tahun	Jumlah SDM	Pencapaian SKP (%)	Nilai Perilaku (%)	Nilai Prestasi (%)
1	2018	46	87,96	74,95	82,63
2	2019	44	89,65	78,02	85,11
3	2020	48	90,35	82,40	87,17

Sumber: data yang diolah dari BKDPP kabupaten jombang

Menurut PP No 30 tahun 2019, penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki : 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – angka 120 (seratus dua puluh) dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau Negara
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (Sembilan puluh)- angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila pns memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) – angka 90 (Sembilan puluh)
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh) dan
5. Sangat kurang apabila PNS memiliki nilai dengan anangka < 50 (lima puluh)

Dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa Pencapaian SKP pegawai pada tahun 2018 dengan rata-rata 87,96, tahun 2019 dengan nilai rata-rata

89,69 dan tahun 2020 dengan pencapaian sebesar 90,35. Hal ini diartikan bahwa pencapaian SKP pegawai BKD Kabupaten Jombang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2018-2019 mengalami kenaikan sebesar 1,69% dan pada 2019-2020 mengalami peningkatan sebesar 0,7%. Pada tahun 2018 dan 2019 dinyatakan dengan predikat Cukup sedangkan tahun 2020 dinyatakan dengan predikat baik.

Perilaku kerja karyawan dalam BKD kabupaten jombang memiliki nilai rata-rata setiap tahunnya yang dibuktikan pada tabel diatas. Pada tahun 2018 sebesar 74,95, tahun 2019 sebesar 78,02 dan tahun 2020 sebesar 82,40 hal ini dinyatakan bahwa perilaku kinerja pada BKD kabupaten Jombang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tahun 2018-2019 mengalami peningkatan perilaku kerja sebesar 3,07% kemudian pada tahun 2019-2020 mengalami peningkatan sebesar 4,38%. Dari ketiga tahun tersebut yaitu 2018, 2019 dan 2020 dinyatakan dengan nilai Cukup.

Prestasi kerja pada tabel diatas diperoleh dari nilai SKP dikali 60% ditambah Nilai Perilaku dikali 40% hasilnya yaitu Nilai Prestasi Kerja yang sudah tersaji pada tabel diatas. pada tahun 2018 dengan nilai rata-rata 82,63% tahun 2019 dengan nilai rata 85,11 dan pada tahun 2020 nilai rata-rata 87,17. Artinya dengan nilai rata-rata tersebut setiap tahunnya prestasi kerja karyawan pada BKD kabupaten Jombang mengalami peningkatan. Pada tahun 2018-2019 mengalami peningkatan sebesar 2,48 kemudian tahun 2019-2020 mengalami peningkatan 2,06. Tahun 2018, 2019 dan 2020 mempunyai nilai yang sudah

ditentukan berdasarkan peraturan di atas bahwa dari ketiga tahun tersebut mempunyai kriteria Nilai Cukup.

Penilaian kinerja merupakan salah satu proses yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang dalam mengevaluasi kemampuan kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan kualitas karyawan, hasil penilaian kinerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai serta dapat memberikan umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan. Kinerja badan kepegawaian daerah kabupaten jombang selama tiga tahun mengalami kenaikan kinerja meski masih dikategorikan cukup, kenaikan terjadi pada masa pandemic sehingga pada badan kepegawaian daerah meskipun diwaktu pandemi tetap lebih produktif lagi.

Hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di lingkungan badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan (BKDPP) kabupaten jombang sudah kondusif dilihat dari lingkungan non fisik, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya sangat baik serta dukungan pimpinan kepada pegawai yang baik sehingga dapat memberikan semangat dalam bekerja. Menurut hasil wawancara dengan Bpk. Rahmad Junaidi (kepala bidang kinerja)

Kepuasan kerja yang di berikan kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan (BKDPP) berupa pujian dari atasan kepada bawahan yang mana dapat membangkitkan kinerja karyawan lebih baik lagi. Pekerjaan yang diberikan kepegawai sudah sesuai keterampilan dan sesuai bidangnya masing-

masing. Sedangkan Gaji atau upah sendiri sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diluar gaji pokok untuk pegawai. Hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, ketika pegawai tidak mendapatkan TPP secara penuh.

Selain itu badan kepegawaian daerah memberikan apresiasi kepada para pegawainya yang mempunyai kinerja sangat baik yang mana sudah ditetapkan kriteria oleh atasan untuk mendapatkan imbalan berupa kesempatan kenaikan jabatan (Promosi Jabatan) diberikan kepada pegawai yang mempunyai hasil kinerja baik dengan dinilai pejabat atasan. Menurut hasil wawancara dengan Bpk. Rahmad Junaidi (kepala bidang kinerja).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Hardhiansyah & Supriyadi, 2016) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya yang menunjukkan hasil Berdasarkan hasil Uji kelayakan model diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (Yumi Meirina, 2013) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial Dan Energi Pt Haskoning Indonesia dengan hasil variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, tapi motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan bekerja.

Penelitian yang juga dilakukan (Fitriani & Sudarwadi, 2018) dengan judul Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,449), variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,961) dan hasil uji t pada variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000)

Berdasarkan uraian diatas serta hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang fenomena tersebut dengan mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan**

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengkaji permasalahan yang ada dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan(BKDPP) Kabupaten Jombang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKDPP) Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian daerah pendidikan dan peletaihan (BKDPP) Kabupaten Jombang.
- b. Untuk mengatahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat, yaitu:

- a. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang didalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang didapatkan dibangku kuliah.