

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada masa globalisasi, setiap organisasi dituntut dalam menghadapi pesatnya persaingan. Manajemen sumber daya manusia menjadi unsur terpenting dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada bagian sumber daya manusianya. Tugas dari manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola unsur-unsur manusia dengan baik supaya setiap pegawai mendapatkan prestasi yang memuaskan untuk pekerjaan tersebut.

Pemanfaatan sumber daya manusia harus difokuskan pada tujuan organisasi, oleh sebab itu harus memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang bertalenta, pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi. Kinerja merupakan aktivitas yang dilaksanakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan organisasi (Handoko, 2001). Setiap organisasi berharap agar pegawainya mempunyai prestasi dalam bekerja, karena memiliki pegawai yang mempunyai prestasi akan menghasilkan kontribusi yang dapat mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja pada organisasinya.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi hambatan bagi manajemen. Dalam sebuah organisasi, manusia adalah elemen penting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia suatu organisasi cenderung tidak bisa berjalan dengan maksimal, manusia adalah penentu manajemen dalam suatu

organisasi (Amstrong, 2006). Karena manusia penentu manajemen, berhasilnya manajemen bergantung tingkat kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan. Jika sumber daya manusianya berjalan efektif maka kinerja juga cenderung efektif. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya (Handoko, 2008).

Upaya dalam peningkatan kinerja diantaranya dengan cara memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat di sekitar pegawai dan mempengaruhi kinerja dari beban yang diberikan kepadanya, lingkungan kerja menjadi hal penting dalam suatu organisasi meskipun lingkungan kerja tidak terlibat dalam aktivitas di tempat kerja, akan tetapi lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas tersebut (Nitisemito, 2013). Situasi lingkungan kerja kondusif akan tercipta rasa aman yang dapat menunjang kinerja pegawai lebih maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar ada 2 (dua) jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan berpengaruh bagi karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu a) Hubungan dengan atasan merupakan hubungan yang dapat mempengaruhi seseorang sehingga terjadi interaksi sosial dengan atasan, sehebat apapun pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, jika hubungan dengan atasan kurang baik maka semua pekerjaan yang dilakukan akan tidak maksimal. Oleh karena itu, setiap

pegawai harus memahami bahwa mereka harus bisa menjadikan atasan sebagai acuan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan; b) Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan yang dapat mempengaruhi seseorang sehingga terjadi interaksi sosial dengan rekan kerja setingkat. Dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja perlu terbina dengan baik, karena perlakuan baik dari rekan kerja akan mendorong seorang pegawai untuk memperoleh kinerja yang optimal; c) Hubungan dengan bawahan merupakan hubungan yang dapat mempengaruhi seseorang sehingga terjadi interaksi sosial dengan bawahan. Seorang pegawai perlu membangun hubungan dengan bawahan dengan baik, sehingga menciptakan kenyamanan yang dapat meningkatkan loyalitas dalam pelaksanaan pekerjaan dan dapat menunjang kinerja pegawai menjadi lebih maksimal.

Wursanto (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala yang bersifat psikis dalam lingkungan kerja (berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja terutama peran pimpinan. Pimpinan menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, karena tugas pimpinan atau atasan organisasi adalah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan cara menciptakan human relations sebaik baiknya dalam upaya membangun semangat kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai, dan kerjasama.

Kecamatan Bandarkedungmulyo merupakan kecamatan di Kabupaten Jombang, Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo terletak di Desa Banjarsari diresmikan tahun 2018 (Kantor Baru), yang sebelumnya terletak di Desa Kayen

(Sekarang Masjid Moeldoko). Kecamatan Bandarkedungmulyo dilalui ruas Jalan Tol Kertosono–Mojokerto dan Surabaya-Yogyakarta. Peran Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo sebagai pelaksana wewenang pemkab wilayah yang terdiri dari bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, sosial dan pembinaan kemasyarakatan.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo masih belum optimal karena tingkat kinerja pegawainya rendah. Sebagai contoh yang membuktikan rendahnya kinerja pegawai, peneliti mengambil salah satu capaian kinerja pegawai Kecamatan Bandarkedungmulyo di Bidang Pemerintahan Umum yang dilakukan oleh Pengadministrasi Kependudukan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai

Uraian	Target			Realisasi		
	Kuant.	Kual.	Waktu	Kuant.	Kual.	Waktu
Teradministrasi dan tersipkannya dokumen persyaratan KK	2.500 kali	100%	12 bulan	2.199 kali	87,96%	12 bulan
Teradministrasi dan tersipkannya dokumen pengurusan E-KTP	1.500 kali	100%	12 bulan	1.207 kali	80,46%	12 bulan
Teradministrasi dan tersipkannya dokumen pindah	500 kali	100%	12 bulan	375 kali	75,00%	12 bulan
Terfasilitasinya persiapan program jembut bola akta kelahiran dan akta kematian	4 kali	100%	12 bulan	2 kali	50,00%	12 bulan
Teradministrasi dan tersipkannya laporan kependudukan dari desa (11 Desa)	132 kali	100%	12 bulan	111 kali	84,09%	12 bulan

Sumber : Laporan Kinerja Tahun 2020

Tabel data kinerja Pengadministrasi Kependudukan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum memenuhi target yang ditetapkan, hal ini dapat diketahui dari beberapa aspek-aspek kinerja pegawai yaitu :

1. Dari segi kualitas, pengadministrasi kependudukan perlu dilakukan peningkatan dalam hal pemberian pelayanan administrasi dan tata kearsipan yang dikerjakan. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya mutu pegawai dan kurang berorientasi terhadap target.
2. Dari segi kuantitas, tingkat penyelesaian tugas atau output hasil keluaran yang dikerjakan belum mencapai target yang direncanakan. Dari tabel diatas dapat diketahui dari output jumlah KK, KTP, Pindah Tempat yang dihasilkan pegawai belum memenuhi jumlah target yang direncanakan.
3. Dari segi ketepatan waktu, dapat dilihat dari tabel kinerja pegawai pengadministrasi kependudukan bahwa belum bisa memenuhi target tahunan dalam kurun waktu 12 bulan.

Dari fenomena yang diuraikan diatas merupakan cerminan dari salah satu kinerja pegawai yang belum memenuhi target kinerja, untuk mempersingkat uraian dalam penelitian ini, penulis menyajikan rincian atau rekapitulasi data kinerja pegawai berupa program kegiatan yang didapat sebagai data pendukung bahwa mayoritas kinerja pegawai di Kecamatan Bandarkedungmulyo belum memenuhi target yang ditetapkan, adapun rekapitulasi data kinerja pegawai sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan
Bandarkedungmulyo Tahun 2020**

Sasaran : Meningkatnya kualitas pelayanan dan penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan Bandarkedungmulyo				
Program Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)	Unit Pelaksana	Jumlah Peg.
<i>Program Fasilitas dan Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintahan Wilayah Kecamatan</i>	100	80,67		
Fasilitas dan Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintahan Umum dan Desa	100	81,81	Bidang Pemerintahan Umum	7 orang
Fasilitas dan Koordinasi Penyelenggaraan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	100	90,90	Bidang PMD	5 orang
Fasilitas dan Koordinasi Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum	100	75,00	Bidang Trantib	5 orang
Fasilitas dan Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintahan Bidang Sosian Budaya	100	75,00	Bidang Sosbud	5 orang
<i>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</i>	100	75,30		
Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	75,30		
<i>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</i>	100	87,29		
Pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor	100	100	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	6 orang
Pemeliharaan bangunan pendukungnya	100	100		
Pemeliharaan sarana dan prasarana gedung kantor	100	77,77		
Pemeliharaan kendaraan dinas/kendaraan operasional	100	71,42		
<i>Program perencanaan Strategis dan Pelaporan Capaian Kinerja serta Keuangan SKPD</i>	100	87,50		
Penyusunan rencana strategis SKPD	100	100	Sub Bagian Keuangan, Penyusun Program dan Evaluasi	5 orang

Penyusunan rencana kerja SKPD	100	50,00		
Penyusunan laporan capaian kinerja SKPD	100	100		
Penyusunan laporan keuangan SKPD	100	100		

Catatan : 2 Orang terdiri dari Camat, Sekretaris Camat sebagai pengawas pelaksana kegiatan

Sumber : Laporan Kinerja Tahun 2020

Berdasarkan Tabel Rekapitulasi Data capaian kinerja pegawai di atas dapat dilihat pencapaian kinerja perlu dilakukan peningkatan, secara umum diketahui bahwa mayoritas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo tingkat capaiannya rendah. Sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai di Kecamatan Bandarkedungmulyo dianggap belum optimal.

Menurut Robbins (2006) menyatakan hal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja baik fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Hal ini menandakan bahwa peran lingkungan kerja sangatlah penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal. Berdasarkan pengamatan peneliti faktor lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan bawahan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo. Hal ini karena pada Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo sering terjadi masalah yang disebabkan karena hubungan kerja yang kurang baik dengan atasan, kurangnya hubungan kekeluargaan dengan rekan kerja, dan tidak terjalin hubungan yang hamonis dengan bawahan, sehingga berakibat pada kinerja pegawai. Namun hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan masih perlu dipelajari lebih dalam

mengingat saat ini kondisi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo juga dalam masa WFH.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengupas lebih dalam tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik di Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah hubungan dengan atasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kec. Bandarkedungmulyo ?
2. Apakah hubungan dengan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kec. Bandarkedungmulyo ?
3. Apakah hubungan dengan bawahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kec. Bandarkedungmulyo ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh hubungan dengan atasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo.
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo.
3. Untuk mengetahui pengaruh hubungan dengan bawahan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bandarkedungmulyo

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat, antara lain :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mendapat kritik dan saran untuk mengetahui sejauh mana perkembangan lingkungan kerja non fisik yang dapat bermanfaat sebagai evaluasi untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian kali ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai penilaian dalam pengambilan keputusan dan sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang diteliti.

Menambah wawasan pengetahuan serta memberikan masukan dari penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja non fisik.