

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam dunia pemerintahan khususnya proses pembangunan, dapat berjalan dengan baik dan berhasil di karenakan sistem manajemen pemerintahan tersebut harus berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah di sepakati bersama (*birocraty of management*) atau manajemen kepegawaian. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah bahwa secara nasional pegawai negeri sipil memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa. Hal ini diharapkan agar perilaku aparatur diarahkan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan melalui pembinaan aparatur yang etis, bermoral, berdisiplin, profesional, produktifitas, dan bertanggung jawab dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik sekaligus untuk memelihara persatuan dan menjaga integritas nasional secara lestari.

Begitu pentingnya kinerja kerja pegawai, sehingga bisa disebut sebagai tolak ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan kepegawaian. Kinerja memainkan peran penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik agar mencapai suatu tujuan dalam organisasi.

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu pekerjaan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu. Menurut Siagian (2002:67), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Adapun menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- a. Efektifitas, yaitu bila tujuan dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja.
- d. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, yang dimaksud adalah kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005:45) menerangkan bahwa pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006:207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat dan demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan

pegawai, suasana kerja, hubungan antar karyawan dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor, menunjukkan bahwa sebagian kinerja pegawai pada kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi secara umum disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Dimana pembangunan infrastruktur yang belum memadai, sehingga aktivitas pegawai dalam kantor terkadang mengalami hambatan dan mengakibatkan kinerja pegawai di kantor menurun sehingga berhadapan dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang demikian kompleks tersebut, maka Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor sangat membutuhkan sumberdaya manusia yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja. Kinerja pegawai sangat mungkin tercapai apabila Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan situasi yang kondusif. Selain itu, pihak Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor juga perlu terus berupaya meningkatkan motivasi para pegawainya sehingga memiliki keinginan dan kesediaan untuk berprestasi, dengan beberapa perlakuan seperti mendapatkan pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja, kejelasan uraian tugas, dan keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai.

Disisi lain juga sebagian pegawai belum sepenuhnya dapat melaksanakan tanggung jawab, disiplin dan belum tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang tercermin pada adanya tunggakan kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah: Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan (perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi). Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat membantu, agar kinerja pegawai dapat meningkat maka harus didukung oleh lingkungan kerja.

Menurut Bambang (1991:122) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan suatu instansi. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor

yang dapat membantu, agar kinerja pegawai dapat meningkat maka harus didukung oleh lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Alex Soemadji Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi instansi dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor** ” .

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dengan mengambil objek penelitian pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor, maka yang mejadi masalah pokok dalam rumusan masalah penelitian adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor ?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor ?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor ?

1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

b. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat :

1. Memberikan pengetahuan dan informasi bagi peneliti secara umum mengenai lingkungan kerja, dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor.
2. Memberikan kontribusi akademis kepada berbagai pihak yang berminat dalam pengembangan sumber daya manusia pada umumnya dan menciptakan, memperkuat, atau mengembangkan suatu lingkungan kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada khususnya.

3. Memberikan masukan bagi pihak Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor, untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja sehingga dapat berguna bagi organisasi dan masyarakat umum.