

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Merambah masa global dunia industri, dikala ini menampilkan meningkatnya ekonomi yang membagikan prospek yang terang untuk tiap lembaga ataupun industri yang sanggup bersaing dengan industri yang lain dalam industry yang sama baik bisnis benda ataupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak industri pasti mau memperoleh hasil yang optimal ataupun dengan kata lain mau memperoleh keuntungan dari aktivitas usaha tersebut.

Agar perusahaan yang didirikan dapat berfungsi dan berkembang, maka harus memiliki visi dan misi yang terencana. Terdapat unsur-unsur yang berkaitan erat dan saling terkait, seperti Sumber Daya Manusia yang merupakan unsur kunci yang memungkinkan terwujudnya visi dan misi, serta para pelaku yang terlibat dalam berdirinya perusahaan.

SDM wajib dikelola dengan baik supaya karyawan bisa berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, SDM wajib memperhitungkan aspek pendukung: lingkungan kerja. Tempat kerja yang aman serta nyaman, ketentuan kerja yang jelas dan pasti, dan human relation yang baik sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal serta mudah menyesuaikan diri hingga produktivitas tenaga kerja bertambah dan berbanding lurus dengan kinerjanya. Sangat penting untuk mengendalikan pekerjaan secara harmonis dengan Dalam perihal ini, area kerja yang kondusif bisa pengaruhi

kinerja karyawan. Tidak hanya sumber daya manusia selaku keberhasilan suatu organisasi, lingkungan kerja di dalam organisasi juga sebagai salah satu pendorong dibalik keberhasilan organisasi dan lembaga.

Lingkungan kerja meliputi aktivitas karyawan dan memiliki interaksi langsung dengan mereka. Sangatlah penting untuk menciptakan suasana yang aman, menyenangkan, dan mendukung di lingkungan kerja. terletak pada pengaturan letak alat dan perangkat yang sesuai dengan tugas masing-masing. Selain itu, suasana positif di antara karyawan juga dapat berkontribusi pada percepatan proses produksi dan penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja menjadi bagian yang perlu dipertimbangkan dalam menjalankan pekerjaan. Apabila karyawan didukung lingkungan yang sehat, aman dan nyaman, maka mereka bisa melakukan pekerjaannya dengan benar dan mencapai hasil optimal. Selain itu, lingkungan kerja merupakan tempat langsung setiap kali tenaga kerja dihadapkan dengan pekerjaan mereka, tenaga kerja harus merasa nyaman dengan pekerjaan mereka. Apabila lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan memungkinkan pelaksanaan pekerjaan dengan baik, hasil kinerja karyawan berpotensi menjadi berkualitas dan tepat waktu. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sementara lingkungan kerja yang kurang baik, berisiko menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya mengurangi motivasi mereka untuk bekerja. Sebagai contoh, hal-hal seperti kebisingan, suhu ruangan yang tidak nyaman, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat mengganggu pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap

emosi karyawan. Jika lingkungan kerja mereka menyenangkan, karyawan akan merasa lebih nyaman dan beraktivitas dengan lebih efektif, hingga kinerja dapat meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berdampak negatif pada suasana hati dan emosi karyawan. Dengan demikian, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan tetap termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Apabila seorang pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka ia merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sedemikian rupa sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan harapan agar kinerja pegawai juga tinggi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja mereka, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang mereka emban, dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, internal maupun eksternal pegawai. Faktor internal itu sendiri meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin produktif perusahaan secara keseluruhan, dan semakin baik perusahaan mampu bersaing di pasar global. Salah satu cara untuk mencapai kinerja pegawai dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan ramah. Hal ini membuat pegawai merasa betah di lingkungan kerjanya dan berdampak positif pada kinerja mereka. Semua orang ingin bekerja dengan orang-orang

yang ramah dan suportif. Masalah ini membuktikan bahwa orang bekerja lebih baik ketika ada suasana yang baik dan ramah di kantor. Lingkungan yang ramah dan bersahabat. Faktor kenyamanan tempat kerja juga berdampak pada kinerja seorang karyawan. Sehingga, meskipun harus bekerja lebih dari delapan jam sehari, tempat tersebut akan menjadi lingkungan yang lebih nyaman untuk bekerja.

Lingkungan kerja memiliki peran sentral dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang berada di lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong mereka untuk berprestasi akan cenderung bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika mereka terjebak dalam lingkungan yang tidak sesuai dan tidak mendukung kinerja optimal, hal itu dapat menyebabkan keengganan dan kelelahan, yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Dengan berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk meneliti di Kantor Pemerintah X Kota Samarinda, merupakan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di bawah Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI), yang berkedudukan di Samarinda Kalimantan Timur.

Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk membuat judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAH X DI KOTA SAMARINDA”**. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat mengidentifikasi

apakah terdapat faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah X Kota Samarinda.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintah X kota Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Untuk melihat sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintah X Kota Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bisa memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, pemahaman serta pengalaman penulis dalam lingkup Sumber Daya Manusia yang menyangkut tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Kantor Pemerintah X Kota Samarinda

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan tentang lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di kantor Pemerintah X Samarinda.

c. Bagi pihak lain

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.