

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan menggunakan berbagai fasilitas dan infrastruktur untuk mencapai sasaran mereka. Meskipun ada berbagai jenis sumber daya yang digunakan, tetapi yang dianggap paling penting adalah manusia, sebagaimana diungkapkan oleh Wirawan (2015:2) seperti yang dikutip oleh Rosminah (2021). Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada individu-individu seperti direktur, pejabat, karyawan, atau semua orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut.

Koefisienan dan keefektifan dalam pemanfaatan sumber daya organisasi lainnya hanya mungkin tercapai jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan. Beberapa tugas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan langkah-langkah seperti akuisisi, evaluasi, pengembangan, motivasi, penguatan, peningkatan kedisiplinan, kepemimpinan, dan aspek-aspek lainnya. Peningkatan kinerja dan optimalisasi personel dalam organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi dan peran yang dimainkan oleh para pekerja atau karyawan. (Rosminah, 2021).

Salah satu aspek krusial yang perusahaan harus berfokus untuk mencapai tujuannya adalah menciptakan kondisi kerja yang optimal, termasuk baik dari segi fisik maupun non-fisik. Sebagai ilustrasi, pandangan yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerja yang mereka alami dapat memengaruhi evaluasi mereka terhadap berbagai aspek dari lingkungan kerja secara keseluruhan. (Rahmawati et al., 2014). Ada dua jenis lingkungan kerja,

diantaraya ialah lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Berdasarkan penuturan Sedamaryanti (2001:21) sebagaimana dijelaskan oleh Rahmawati et al. (2014), lingkungan kerja fisik meliputi seluruh kondisi fisik di lingkup tempat kerja yang bisa memengaruhi karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik melibatkan seluruh aspek yang terkait pada hubungan kerja, termasuk interaksi bersama atasan, bawahan, atarekan kerja. Sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan bisa menjadi faktor yang menarik bagi organisasi untuk menjaga karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik dalam konteks organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Menurut Rahmawanti (2014:2) sebagaimana diulas oleh Rosminah (2021), keadaan lingkungan kerja dianggap baik ketika memenuhi kriteria penting. Lingkungan kerja yang dianggap baik harus memastikan keadaan sehat, nyaman, aman, dan memberikan kesan positif bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Dengan memastikan lingkungan kerja memenuhi kriteria ini, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas, kebahagiaan, dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas. (Rahmawati et al., 2014)

Menurut Mangkunegara (2004:64) sebagaimana yang dikutip oleh Rahmawati et al. (2014), Kinerja merujuk pada hasil kerja yang mencakup aspek kuantitas dan kualitas yang sudah diperoleh oleh pegawai melalui

pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat kinerja optimal karyawan dapat dicapai ketika mereka mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung. Kuswandi (2004), seperti yang dijelaskan oleh Rosminah (2021), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempunyai signifikan pengaruh pada kinerja pegawai, termasuk kepuasan kerja, kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen. Harapannya, setiap organisasi menginginkan agar karyawan dapat bekerja secara efisien guna mempertahankan dan meningkatkan eksistensi organisasi tersebut.

Beberapa studi sebelumnya yang menginvestigasi dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan memperlihatkan hasil yang bervariasi. Dalam riset yang dilakukan oleh (Rosminah, 2021), disimpulkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik mempunyai pengaruh positif, baik secara bersamaan (secara simultan) maupun secara individu (secara parsial), terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menyoroti pentingnya melakukan perbaikan dan memberikan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja dalam konteks organisasi. Di sektor organisasi pemerintahan, lingkungan kerja yang baik sangat krusial karena dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian oleh Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto pada tahun 2013 menunjukkan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, karyawan menilai variabel lingkungan kerja secara positif, dengan rata-rata variabel lingkungan kerja yang tinggi (4.01), menunjukkan bahwa karyawan menganggap kondisi

lingkungan kerja nyaman, meskipun masih terdapat aspek-aspek yang perlu diperbaiki.

Nampaknya, situasi di tempat kerja PUSLATBANG KDOD Samarinda perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman. Dari hasil pengamatan, bisa dicermati bahwasanya kondisi lingkungan kerja di lembaga ini bervariasi dalam kualitasnya. Beberapa bagian dari lingkungan kerja sudah memenuhi standar, sementara sebagian lainnya masih memerlukan perbaikan. Beberapa ruangan di kantor terlihat kurang luas, menyebabkan karyawan harus bekerja dalam kondisi yang mungkin tidak optimal. Meskipun begitu, aspek lain seperti peralatan, fasilitas olahraga, alat bantu kerja, dan kebersihan sepertinya sudah memadai. Di sisi lain, dalam aspek lingkungan kerja non-fisik seperti kurangnya komunikasi antar pegawai, terdapat ketidaknyamanan yang dapat berdampak pada kinerja mereka. Kesimpulannya, baik dari segi fisik maupun non-fisik, kondisi lingkungan kerja dianggap masih kurang memuaskan, termasuk tata letak ruangan dan interaksi antar pegawai. Perbaikan pada aspek-aspek ini sangat diperlukan agar pencapaian tujuan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan pelayanan yang lebih baik dapat diberikan. (Rosminah, 2021)

Kantor PUSLATBANG KDOD LAN memegang peran sentral yang sangat vital sesuai mandat pemerintah dalam mengembangkan, menjamin mutu, dan menyelenggarakan pendidikan serta pelatihan bagi sumber daya aparatur negara. Sebagai pusat pelatihan dan pengembangan, serta pemahaman terhadap desentralisasi dan otonomi kelembagaan administrasi

negara, berpengaruh besar terhadap performa aparatur sipil negara (ASN). Untuk mencapai tujuan dan target organisasi, pelayanan optimal dari para pegawai menjadi suatu keharusan. Meningkatkan kinerja ASN menjadi kunci untuk meningkatkan profesionalisme dan dukungan terhadap organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi menjadi suatu keharusan. Dengan kata lain, agar menjadi organisasi yang unggul, penting bagi pegawai untuk menerima pelayanan yang prima. Ini melibatkan pembentukan lingkungan kerja yang memungkinkan para pegawai bekerja secara efisien dan efektif, supaya target organisasi bisa diraih dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis ingin lebih memahami sebesar apakah pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Dengan demikian penulis memilih judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ASN (Kantor Puslatbang KDOD LAN)

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka bisa ditarik simpulan bahwasanya tugas utama dalam penelitian berikut ialah untuk mengenali dan mengukur sejauh mana dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Puslatbang KDOD LAN RI Samarinda. Dalam konteks ini, fokus penelitian akan ditujukan untuk memahami apakah ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja, baik itu fisik maupun non-fisik, dengan kinerja pegawai ASN di kantor tersebut. Harapan dari penelitian berikut ialah supaya bisa menyediakan manfaat untuk menilai

relevansi aspek lingkungan kerja terhadap kinerja ASN, sambil mengidentifikasi bidang-bidang di mana perbaikan mungkin dibutuhkan guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam melaksanakan penelitian berikut ialah guna memahami sebesar apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASN pada Kantor Puslatbang KDOD LAN RI Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Bagi Penulis

Dapat menerapkan dan menambahkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASN

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASN yang diterapkan pada Kantor Puslatbang KDOD LAN RI Samarinda.

3. Bagi Universitas

Berkontribusi pada ilmu manajemen SDM, serta kemajuan studi dan penelitian SDM.

4. Bagi Pembaca

Bisa dijadikan pedoman bahan-bahan belajar atau rujukan bagi penulis berikutnya yang hendak melaksanakan penelitian atas judul yang serupa