

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan jumlah penduduk terus meningkat beberapa tahun terakhir. Dirilis dari Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, jumlah penduduk Kota Samarinda pada tahun 2020 mencapai 827.994 jiwa. Pada tahun 2021, jumlahnya mengalami peningkatan 3.466 jiwa menjadi 831.460 jiwa dan mengalami peningkatan lagi pada tahun 2022 menjadi 834.824 jiwa. Hal ini akan memperkecil jumlah ruang lahan karena pertumbuhan suatu kota semakin meningkat (Nugroho et al., 2022). Dengan meningkatnya jumlah penduduk setiap tahunnya, pemerintah berusaha memaksimalkan pemanfaatan lahan dan fasilitas publik yang menunjang kegiatan masyarakat, agar memberikan kenyamanan bagi warga Samarinda.

Hal ini dilakukan untuk melakukan manajemen tata ruang kota yang baik, agar jumlah penduduk yang meningkat tidak membuat kota menjadi kumuh dengan permukiman yang tidak tertata. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan penggusuran permukiman di bantaran Sungai Karang Mumus. Sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah setelah penggusuran, masyarakat yang terdampak disediakan permukiman yang lebih layak. Tindakan yang dikerahkan oleh pemerintah ini bergantung pada peranan sumber daya manusia sebagai motor penggerak organisasi dalam pelaksanaannya. Menurut Hasibuan (2016), Sumber daya manusia merupakan bidang ilmu dan seni yang bertujuan agar

hubungan dan peran tenaga kerja beraturan sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Terkait hal ini, pemerintah telah memiliki dinas khusus pengkoordinasian, pembinaan, dan pengawasan pembangunan tata kota terutama pada penertiban kawasan kumuh dan permukiman rakyat, yaitu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Pada Kota Samarinda, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, mengalami perpindahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua elemen fisik dan non-fisik yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi individu dan pekerjaannya selama bekerja. (Marisyah, 2022). Diketahui Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dulu terletak di Jalan Balaikota nomor 27, Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda, namun, saat ini lokasi kantornya berpindah ke Jalan Haji Achmad Amins, Kelurahan Gunung Lingai, Kecamatan Sungai Pinang, Kota Samarinda.

Perpindahan lingkungan kerja ini dilakukan karena pemerintah kota telah membangun gedung yang lebih besar, sesuai dengan kapasitas pegawai. Selain itu, pada gedung baru juga dilengkapi dengan fasilitas yang lebih memadai, untuk menunjang kinerja pegawainya. Penambahan fasilitas yang diberikan memiliki dampak langsung pada semangat kerja karyawan, sehingga menyebabkan peningkatan kinerja (Suryadi & Yusuf, 2022).

Kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh individu atau organisasi secara kuantitas dan kualitas untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam waktu yang sudah ditentukan (Sabilalo et al., 2020). Dalam pelaksanaan kinerja, dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja menjadi

tempat terjadinya pegawai melaksanakan kinerja. Dalam hal ini, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda yang menjadi objek penelitian, telah mengalami pergantian lingkungan kerja. Tujuan dari perpindahan lingkungan kerja adalah untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja bagi para pegawai. Memastikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman adalah langkah yang baik, karena dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih mudah. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini dapat menghambat produktivitas dan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi. (Suryadi & Yusuf, 2022).

Didukung dengan penelitian Yuliantari & Prasasti (2020) yang memberikan hasil terdapatnya hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja, serta terdapat pengaruh yang signifikan antara keduanya. Namun penelitian Sabilalo et al., (2020) memberikan hasil yang berbeda, bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda”

B. Perumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang masalah yang dijelaskan sebelumnya, fokus penelitian dapat difokuskan pada pertanyaan ”Apakah lingkungan kerja fisik

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda ?”

C. Batasan Masalah

Agar penelitian berfokus kepada pokok masalah yang diteliti, dan menghindari penyimpangan atau pelebaran pokok masalah, pembatasan masalah perlu ditentukan untuk memudahkan pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis hanya membatasi penelitian pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memahami dan memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian, yaitu adakah pengaruh lingkungan kerja fisik yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Memberikan sumbangan pemikiran kepada organisasi terhadap pengaruh lingkungan kerja
- b) Berkontribusi pada ilmu manajemen sumber daya manusia, serta kemajuan studi dan penelitian sumber daya manusia.

- c) Memperluas wawasan dan referensi informasi para peneliti lain dalam bidang sumber daya manusia yang dapat menjadi perbandingan dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a) Sebagai bahan evaluasi yang dapat dilakukan dalam pengambilan keputusan pada memecahkan masalah terkait sumber daya manusia untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik untuk membangun SDM yang unggul
- b) Menjadi sarana pengaplikasian teori-teori yang telah dipelajari peneliti selama perkuliahan.
- c) Dapat menjadi bahan pengetahuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terhadap sumber daya manusia