

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama didalam perusahaan. jika suatu organisasi atau perusahaan mempunyai prosedur kerja yang baik, memiliki struktur organisasi dan juga memiliki fasilitas dan teknologi yang lengkap, tetapi didalam organisasi atau perusahaan tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka semua komponen diatas tidak berarti apa-apa dalam upaya menggerakkan organisasi tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Pegawai dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik, pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan instansi tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja menurut Ruki (dalam sudaryo, dkk 2018 : 205) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor internal termasuk

gaya kepemimpinan, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk mutasi jabatan, lingkungan kerja dan situasi kerja (Arisanti et al.,2019).

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi instansi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan instansi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Gunastri & Oka Pradnyana, 2018). Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Setiap instansi tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu menunjukkan perilaku kerja yang menuju pada tercapainya maksud dan tujuan instansi. Karena itu instansi melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk dengan lingkungan kerja dan pengalaman kerja.

Lingkungan kantor Bupati Padang Pariaman sebagai salah satu instansi pemerintah yang memegang peranan penting dalam mewujudkan roda pembangunan di Kabupaten Padang Pariaman dan menjadi salah satu instansi vital yang dapat mewujudkan keberhasilan pembangunan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sumber daya manusia bekerja secara profesional yang sesuai dengan sistem hingga sampai pada argumen tentang perlunya instansi pemerintah memberi perhatian yang khusus dari konsisten terhadap pegawai negeri sipil. Kinerja pegawai pemerintah tidak selalu menunjukkan hasil target yang menggembirakan, baik yang berkaitan dengan

kinerja organisasi secara keseluruhan dan kinerja pegawai secara individual, berikut persentasi kinerja pegawai dikantor bupati padang pariaman Seperti terlihat di dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Persentase Kinerja Pegawai Kantor Bupati Padang Pariaman

Tahun	Rata-Rata Nilai	Keterangan
2020	80	Baik
2021	88	Baik
2022	85	Baik

Sumber : Kantor Bupati Padang Pariaman

Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa persentase hasil kinerja pegawai masih berubah-ubah dari 3 tahun terakhir namun masih tetap dengan kualitas yang baik. Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai diatas, belum memenuhi standard yang ditetapkan kantor bupati padang pariaman yaitu dengan standard 100% dengan predikat sangat baik. Menurut Affandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan orgnisasi. Menurunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu karena lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Harini dkk (2019) yang menyatakan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh sarana dan prasarana yang terdapat disekitar pegawai saat melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Ahmad (2019 :10-17) lingkungan kerja fisik merupakan tempat yang potensial mempengaruhi kesehatan dan keselamatan para

pegawai. Dalam pelaksanaan sehari-hari pegawai diberbagai sektor akan terpajang dengan resiko bahaya seperti bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, kombinasi dari berbagai faktor yaitu tenaga kerja dan lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan harmonis serta terjaminnya kesehatan dan juga keselamatan kerja pegawai, maka akan sangat berpengaruh positif pada kelancaran proses kerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, efektif dan efisien. Oleh karena itu instansi perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai agar pegawai betah untuk bekerja diinstansi.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik berupa aset fisik yang dimiliki instansi dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi. Apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat, pegawai dapat memberikan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sebaliknya, apabila lingkungan kerja di instansi kurang mendukung maka pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun, membuat pegawai tidak nyaman berada di lingkungan kerja sehingga mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Norianggono dkk (2014) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang didalamnya terdapat mengenai sumber cahaya, distribusi cahaya, sirkulasi udara, suhu udara, adanya peredam suara bising, tidak adanya suara bising,

pewarnaan dinding yang tepat, penataan peralatan kantor, kesadaran dalam menjaga kebersihan dan adanya petugas keamanan serta tersedianya fasilitas dan peralatan K3. Para pegawai juga merasa nyaman dalam melakukan suatu pekerjaannya bila tidak ada hambatan apapun didalam ruangan kerja yang membuat konsentrasi dan kinerja mereka berkurang.

Melalui observasi lapangan yang peneliti lakukan. Lingkungan kerja fisik yang ada di kantor bupati padang pariaman dari pengamatan sementara terlihat bahwa tata ruang kantor layout ruangnya tidak teratur sehingga mengakibatkan ruang gerak pegawai menjadi sedikit terbatas atau tidak fleksibel. Serta minimnya lemari dan rak untuk menyimpan berbagai dokumen memenuhi ruang kerja sehingga ruang untuk meja dan kursi pegawai menjadi berkurang, selain itu dokumen-dokumen menjadi menumpuk dimeja kerja pegawai sehingga menyebabkan pegawai kesusahan mencari dokumen karena bercampur ratanya semua dokumen yang disebabkan kurangnya lemari penyimpanan. Pegawai kantor bupati padang pariaman tentunya membutuhkan lingkungan fisik yang layak dan memadai agar dapat menunjang dan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemerintah diharapkan dapat menyediakan lingkungan kerja fisik yang layak dan memadai bagi para pegawainya serta memperhatikan lingkungan kerja fisik yang berada disekitar pegawai.

Selain lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai yaitu disebabkan oleh pengalaman kerja. Hal ini didukung oleh teori Robbins (2017) yang menyatakan bahwa pekerja tua dan mereka yang masa kerja panjang memiliki kinerja yang baik dan menunjukkan kepuasan yang tinggi

dibandingkan dengan pegawai muda. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Novalasari pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ikonoa Warehouse”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Gomes (2017:43) penempatan yang didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. pegawai yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Smayling dkk:2012). Pengalaman kerja yang berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya, pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja pegawai yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi atau organisasi.

Melalui observasi lapangan yang peneliti lakukan. Pengalaman kerja yang ada di kantor bupati padang pariaman dari pengamatan sementara terlihat bahwa masa kerja pegawai yang belum terlalu lama berkisaran antara 1 sampai 2 tahun, hal ini menyebabkan rendahnya tingkat rutinitas pegawai dalam bekerja dan belum optimalnya tingkat pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan sedikitnya pengalaman dalam bekerja, selain itu kurangnya penguasaan pegawai terhadap pekerjaan yang disebabkan karena kebanyakan para pegawai bekerja tidak sesuai dengan jurusan atau keahlian yang dimiliki sehingga

pada saat bekerja para pegawai belum berpengalaman terhadap apa yang menjadi pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja. Untuk melihat data pengalaman kerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Pariaman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Pengalaman Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Padang Pariaman

Masa Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)
0-1 Tahun	46
2-6 Tahun	42
7-11 Tahun	39
12-15 Tahun	35
>15 Tahun	30
Jumlah	192

Sumber : Kantor Bupati Padang Pariaman

Dari tabel diatas diterangkan bahwa data pengalaman kerja pegawai yang bekerja di Kantor Bupati Padang Pariaman. Terlihat bahwa banyaknya pengalaman kerja pegawai dengan masa kerja atau lamanya selama 0-1 tahun dengan jumlah 46 orang. Dari beberapa pernyataan diatas dapat mencerminkan bahwa pengalaman kerja pada Kantor Bupati Padang Pariaman masih kurang. Menurut (Aristarini, 2014: 208) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja dapat dikur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Dalam peneliti ini peneliti mengamati bahwa masih belum maksimalnya pengalaman kerja di Kantor Bupati Padang Pariaman.

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas peneliti berkeinginan meneliti fenomena yang terjadi, oleh sebab itu peneliti mengambil judul penelitian “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI PADANG PARIAMAN”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja pegawai yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan kantor, hal ini dilihat dari kinerja pegawai belum maksimal.
2. Keadaan tata ruang Kantor Bupati Padang Pariaman tidak teratur.
3. Fasilitas kantor kurang memadai seperti minimnya lemari atau rak untuk menyimpan berbagai dokumen.
4. Adanya pegawai yang kurang pengalaman dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidang atau keahlian yang dimiliki.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk menghindari ketidakjelasan masalah yang akan diteliti maka perlu diberikan Batasan masalah. Untuk itu permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kinerja sebagai variabel independen yang dianggap mempengaruhi Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen pada Kantor Bupati Padang Pariaman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Bupati Padang Pariaman?
2. Apakah Pengalaman Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Bupati Padang Pariaman?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Padang Pariaman?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dalam penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Padang Pariaman?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Padang Pariaman?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Padang Pariaman?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca dan semua pihak yang terkait langsung didalamnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sarana ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, pengalaman kinerja dan kinerja pegawai sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Kantor Bupati Padang Pariaman

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya manusia (SDM), sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya di Kantor Bupati Padang Pariaman.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur keperpustakaan universitas negeri medan tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

