

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor. Banyak penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kondisi di tempat kerja, baik fisik maupun psikologis, berperan penting dalam menciptakan suasana yang mendukung atau menghambat produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat, motivasi, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja yang berujung pada tingginya tingkat absensi dan turnover.

Konsep lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang berpengaruh, baik yang bersifat fisik, sosial, maupun budaya. Lingkungan fisik meliputi kenyamanan fasilitas kerja, penerangan, suhu, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan sosial berkaitan dengan hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan, serta bagaimana interaksi ini mempengaruhi semangat kerja. Lingkungan budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi yang mempengaruhi perilaku dan sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks sektor publik.

Salah satu penelitian oleh Sari (2019) menunjukkan bahwa dalam sektor pemerintahan, lingkungan kerja yang baik dan kebijakan yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi pelayanan publik. Dalam konteks yang lebih luas, penelitian oleh Junaidi (2020) menunjukkan bahwa kualitas hubungan antar pegawai serta komunikasi yang baik di tempat kerja dapat memperbaiki kinerja individu dan tim. Faktor-faktor tersebut memiliki dampak langsung terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal, lebih inovatif, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Namun, meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan dalam berbagai sektor, belum banyak yang meneliti secara khusus bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan daerah, khususnya di kantor pekon atau desa. Penelitian tentang ini sangat relevan mengingat adanya perbedaan karakteristik antara sektor publik dan sektor swasta. Di sektor publik, pengukuran kinerja seringkali lebih kompleks karena melibatkan banyak faktor eksternal yang tidak dapat dikontrol sepenuhnya oleh manajemen. Selain itu, di kantor pemerintahan desa atau pekon, pegawai seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan yang berbeda, mulai dari keterbatasan anggaran, infrastruktur yang tidak memadai, hingga dinamika sosial yang sangat beragam. Hal ini menjadikan lingkungan kerja di kantor pekon memiliki keunikan tersendiri

yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai dengan cara yang berbeda dibandingkan dengan sektor lainnya.

Seiring dengan perkembangan zaman, pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, salah satunya dengan memperbaiki kinerja aparatur pemerintah. Dalam hal ini, lingkungan kerja di kantor pemerintahan memiliki peran yang sangat strategis. Banyak laporan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti fasilitas yang tidak memadai, konflik antar pegawai, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, dapat menurunkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan publik. Sebagai contoh, di beberapa kantor pemerintahan di Indonesia, banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman, serta kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Hal ini tentunya mengganggu efektivitas kerja mereka dalam melayani masyarakat.

Sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian yang mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pemerintahan pekon sangatlah penting. Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak merupakan salah satu kantor pemerintahan desa yang perlu mendapatkan perhatian lebih terkait dengan kondisi lingkungan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di kantor tersebut, baik dari segi fisik, sosial, maupun budaya organisasi, dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Secara umum, faktor-faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini antara lain adalah fasilitas kantor, hubungan antar pegawai, kebijakan organisasi, serta budaya kerja yang ada di kantor pekon. Sebagai contoh, fasilitas fisik yang buruk seperti ruang kerja yang sempit, pencahayaan yang kurang, serta kurangnya fasilitas penunjang lainnya dapat menghambat kenyamanan kerja dan mengurangi motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Selain itu, hubungan antar pegawai yang tidak harmonis atau kurangnya komunikasi yang baik antar sesama pegawai dapat menyebabkan konflik yang mengganggu fokus kerja. Di sisi lain, budaya kerja yang tidak mendukung, seperti budaya yang tidak mengutamakan kinerja dan lebih menekankan pada hierarki atau prosedur, dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Hal ini akan berimplikasi pada rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Penelitian ini juga penting dilakukan karena adanya kondisi yang khas pada Kantor Pekon Sukapadang yang membutuhkan analisis lebih mendalam. Di tengah keterbatasan anggaran dan sumber daya, serta adanya kesenjangan dalam pengelolaan lingkungan kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik di kantor pemerintahan pekon. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen kantor pekon untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Cukuh Balak.

Studi ini juga memiliki relevansi praktis yang tinggi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pemerintahan. Dalam konteks Kantor Pekon Sukapadang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi konkret untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja yang lebih baik. Hal ini sangat penting mengingat pelayanan publik yang efektif bergantung pada kualitas kerja dari para aparatur pemerintahan di tingkat desa.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang ini perlu dilakukan karena kantor pekon sebagai unit pelayanan publik memiliki peran yang sangat vital dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penurunan kualitas pelayanan publik dapat berakibat pada ketidakpuasan masyarakat dan dapat mengurangi tingkat kepercayaan terhadap pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada di kantor pekon dapat berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja aparatur pemerintah desa melalui perbaikan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat sejumlah permasalahan yang mendasari perlunya penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor

Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai meliputi fasilitas fisik, hubungan sosial antar pegawai, serta budaya dan kebijakan organisasi yang diterapkan. Namun, terdapat kekurangan dalam pemahaman yang mendalam mengenai sejauh mana masing-masing faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja kantor pekon, khususnya dalam konteks pemerintah desa yang memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan sektor lainnya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditinjau dari faktor lingkungan fisik, hubungan antar pegawai, kebijakan organisasi, dan budaya organisasi?
2. Apa saja faktor lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dirumuskan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi fasilitas fisik seperti ruang kerja, penerangan, kebersihan, suhu, dan tingkat keamanan memengaruhi kenyamanan kerja dan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan interpersonal antar pegawai, komunikasi yang efektif, serta tingkat kerjasama dalam tim mempengaruhi kinerja individu dan kolektif di kantor pekon.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kebijakan organisasi, seperti peraturan kerja, pengembangan karier, dan penghargaan terhadap kinerja, serta budaya kerja yang ada dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan faktor-faktor lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai, baik itu fasilitas fisik, hubungan sosial antar pegawai, atau kebijakan organisasi.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini akan dibatasi agar fokus pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak.

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja yang mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Aspek yang dimaksud

antara lain adalah fasilitas fisik (ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, suhu, keamanan), hubungan sosial antar pegawai (kerjasama tim, komunikasi, konflik antar pegawai), serta kebijakan dan budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Pekon Sukapadang. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak, yang terdiri dari pegawai administrasi, pejabat struktural, serta staf lainnya yang terlibat langsung dalam proses pelayanan publik di kantor tersebut. Penelitian ini akan melibatkan seluruh pegawai yang berstatus tetap dan memiliki pengalaman bekerja di kantor pekon selama lebih dari 6 bulan, agar dapat memberikan pandangan yang lebih akurat mengenai kondisi lingkungan kerja yang ada.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan, dimulai pada bulan Maret 2025 hingga Mei 2025. Waktu penelitian ini dipilih agar dapat memperoleh data yang cukup dalam waktu yang wajar dan memungkinkan pengolahan data secara menyeluruh. Selama periode tersebut, peneliti akan melakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden.

4. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak, yang terletak di Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung. Lokasi ini dipilih karena merupakan tempat dimana seluruh pegawai yang menjadi subjek penelitian bekerja dan memiliki karakteristik yang representatif sebagai kantor pemerintahan desa yang membutuhkan perbaikan dalam pengelolaan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan baik dari sisi teori maupun praktik. Manfaat penelitian ini dapat dibagi ke dalam dua kategori utama, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui analisis yang dilakukan, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana berbagai elemen lingkungan kerja, seperti fasilitas fisik, hubungan antar pegawai, kebijakan organisasi, serta budaya kerja, memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik, khususnya di kantor pemerintahan desa atau pekon.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan,

khususnya yang membahas aspek lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dapat membuka jalur untuk kajian lebih lanjut dalam konteks yang lebih luas, baik di sektor pemerintahan maupun di sektor swasta.

- c. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tambahan dalam pengembangan teori-teori manajemen SDM, terutama dalam hal pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap motivasi dan produktivitas pegawai. Teori ini dapat memperkaya konsep-konsep yang ada mengenai bagaimana pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat memaksimalkan kinerja individu dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi Kantor Pekon Sukapadang dengan memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk melakukan perbaikan dan inovasi dalam kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, serta meningkatkan fasilitas yang dapat mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai. Hal ini tentunya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.
- b. Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi pegawai itu sendiri. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan kerja yang

berpengaruh, penelitian ini dapat membantu para pegawai untuk lebih memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Diharapkan, melalui perbaikan lingkungan kerja yang lebih kondusif, pegawai akan lebih termotivasi, merasa dihargai, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.