

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dan tak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, tak terkecuali instansi ataupun perusahaan (Ansory & Indrasari, 2018). Organisasi membutuhkan SDM yang tak hanya profesional dan berpengalaman, tetapi juga yang memiliki dedikasi tinggi dan motivasi untuk mencapai performa optimal dalam pekerjaan (MFaisal et al., 2021). Keberadaan SDM memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi serta efektivitas organisasi, dan menghadirkan pegawai dengan tingkat kinerja unggul merupakan dambaan setiap entitas organisasi. Salah satu unsur yang memengaruhi kinerja ialah lingkungan kerja (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Lingkungan kerja menjadi salah aspek kunci dalam membentuk produktivitas pegawai, lantaran pengaruhnya yang langsung terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Yantika et al., 2018). Suatu lingkungan kerja yang positif dapat memudahkan pegawai bekerja dengan fokus dan kedamaian. Di sisi lain, lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres dan kejenuhan pada pegawai, mengakibatkan produktivitas menurun (Fitri & Ferdian, 2021).

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua kategori, yakni fisik dan non-fisik. Organisasi harus menyediakan keduanya dalam kondisi optimal, guna mendukung pegawai mencapai performa terbaik. Ini termasuk aspek-aspek seperti kenyamanan,

pencahayaannya memadai, ruang yang cukup, suhu yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis baik antar rekan kerja maupun dengan atasan (Firmansyah, 2017).

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, faktor-faktor seperti lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki peran penting sebagai pendorong. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong kenyamanan bagi pegawai dan berdampak positif terhadap hasil kerja. Oleh karena itu, pengaruh lingkungan kerja merupakan salah satu elemen mendasar dalam konteks organisasi.

Sebelumnya, peneliti telah menjalani magang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Banyuasin. Badan tersebut berperan sebagai unsur eksekutif dalam mengurus keuangan serta aset daerah di bawah kendali seorang Kepala Badan. BPKAD bertanggung jawab atas tugas-tugas terkait pengelolaan anggaran, administrasi keuangan, dan aset daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPKAD Banyuasin. Alasan di balik pemilihan topik ini ialah adanya ketidakefektifan dalam lingkungan kerja di BPKAD Banyuasin. Penelitian ini dipicu oleh fenomena yang diamati di lapangan, yang menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, di BPKAD Pemkab Banyuasin masih memiliki kelemahan. Berdasarkan pengamatan peneliti, berikut adalah kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik di BPKAD Pemkab Banyuasin:

Tabel 1.1
Data Kondisi Lingkungan Kerja pada BPKAD Pemkab Banyuasin pada
Tahun 2023

Faktor Lingkungan Kerja	Kondisi	Kondisi Kurang
Fisik	Baik	Baik
Penerangan		✓
Pewarnaan	✓	
Pertukaran Udara		✓
Ruang Gerak		✓
Kebersihan	✓	
Keamanan	✓	
Kebisingan		✓

Faktor Lingkungan Kerja	Kondisi	Kondisi Kurang
Non Fisik	Baik	Baik
Hubungan Pegawai dengan atasan		✓
Hubungan antar sesama Pegawai	✓	
Kerjasama Antar Pegawai	✓	

Sumber: BPKAD, Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di BPKAD Pemkab Banyuasin masih memiliki beberapa aspek yang belum

terpenuhi dengan baik. Misalnya, masalah penerangan yang belum memadai, baik dalam ruangan maupun dari luar ruangan. Lampu di dalam ruangan masih kurang terang dan redup, dan penerangan dari luar ruangan juga kurang baik akibat rintangan seperti pohon dan bangunan lainnya. Sirkulasi udara juga masih kurang optimal karena beberapa ruangan tidak memiliki jendela, sehingga jika listrik padam, ruangan dapat menjadi pengap.

Selain itu, keterbatasan ruang gerak terutama akibat letak meja kerja yang terlalu dekat, dan jumlah pegawai yang terlalu banyak untuk ruangan yang terbatas. Masalah kebisingan juga muncul baik dari dalam ruangan akibat percakapan keras pegawai maupun dari luar ruangan seperti suara kendaraan dari tempat parkir, bahkan kebisingan dari kantin sebelum jam istirahat. Selain itu, hubungan antara pegawai dan atasan juga belum optimal, tampak dari pegawai yang merasa tertekan oleh sikap marah-marah atasan. Semua kondisi ini berpotensi menurunkan kinerja pegawai.

Tidak nyaman dalam lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, dapat berdampak pada kinerja pegawai di BPKAD Banyuasin, termasuk kecepatan, akurasi, dan konsentrasi. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk dapat memberikan performa terbaik kepada instansi dan mencapai target yang diinginkan.

Melalui beberapa penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai, ditemukan beberapa hasil. Sebagai contoh, penelitian oleh (Lelzaba et al., 2022) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan, sementara

Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Penelitian lain oleh (Khotimah et al., 2021) menunjukkan bahwa baik Lingkungan Kerja Fisik maupun Non Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh (Thahir, 2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih lanjut memahami dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap kinerja pegawai, peneliti menjalankan studi dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah terdapat pengaruh bersamaan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi:

1. Bagi Penulis: Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan penulis mengenai dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Instansi: Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja fisik dan non fisik.
3. Bagi Peneliti Lainnya: Penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi peneliti lain dalam bidang yang sama untuk pengetahuan lebih lanjut dan pengembangan studi mendatang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Banyuasin.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, yang akan memudahkan pembaca untuk memahaminya. Bab-bab dalam penelitian ini terstruktur sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mendiskusikan landasan teori, termasuk teori tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang melibatkan objek penelitian, operasionalisasi variabel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, definisi operasional, serta pengukuran variabel.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi rangkuman kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan ditutup dengan saran-saran yang relevan berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan.