

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu unsur pokok dalam suatu organisasi. Fungsinya yaitu mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Samsudin (2006:22) menjelaskan bahwa cangkupan MSDM yaitu meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi, (Handoko 2012:4).

Berdasarkan penjelasan diatas maka manusia merupakan salah satu sumber daya penting dalam suatu organisasi, baik buruknya pencapaian tujuan suatu organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, karena manusia adalah penggerak dalam suatu organisasi.

Rachmawati (2008:1) menjelaskan ada dua alasan mengapa sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi yaitu pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber

daya financial, serta menentukan seluruh tujuan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan internal kerja. Bicara lingkungan internal seperti kita ketahui bersama bahwa lingkungan internal terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai, Lingkungan kerja yang merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja

Namun, jika lingkungan kerja dalam suatu organisasi itu baik, sarana dan prasarana memadai, ruang kerja yang bersih, semua barang yang ada di ruangan kerja tertata rapi, ruangan sejuk, ventilasi udara bagus, hubungan antar individunya pun baik, maka tidak menutup kemungkinan bagi pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan

menjadikan pegawai yang inspiratif dan produktif, sehingga organisasi akan mampu mengembangkan organisasinya dengan efektif dan efisiensi.

Penerapan Undang-undang nomor 32 tahun 2014 tentang otonomi daerah yakni memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada daerah untuk menyelenggarakan Pemerintahan daerah, dalam hal ini Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo telah mencoba mengimplementasikan dalam praktek pelaksanaan tugas baik di Pemerintahan, Pembangunan dan Pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah Kota. Kepala Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pembangunan secara teknis di Bidang Tata Bangunan, Bidang Pengawasan Bangunan, Bidang Penerangan Jalan Umum dan Bidang Pertamanan dan Permakaman. Berdasarkan Peraturan Daerah nomor 3 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Gorontalo.

Salah satu permasalahan yang dihadapi di kantor Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo adalah sesuai dengan penetapan kinerja dengan target pencapaian untuk presentase permohonan Izin Mendirikan Bangunan yang sesuai SOP dengan target pencapaiannya yaitu 95%, tetapi dengan melihat kinerja untuk program pemanfaatan ruang tahun 2014, yang mana jumlah

dari berkas pemohon 665 berkas, dan yang selesai berkas proses hanya 602 berkas, berkas tidak selesai proses sebanyak 63 berkas, sehingga jumlah pemohon Izin mendirikan Bangunan (IMB) yang terealisasi sekitar 91%, disamping itu selain dari pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target. Terdapat beberapa masalah dalam lingkungan internal kerja yang mempengaruhi kinerja antara lain, ketersediaan fasilitas yang tidak mendukung proses kerja misalnya, unit komputer yang masih kurang khususnya pada Bidang Pengawasan Bangunan, ruang kerja pegawai sempit, dan ruangan kerja yang sesuai dengan standar kenyamanan dalam bekerja untuk pegawai adalah 40 *square feet* atau setara dengan ukuran 3,7 m² bagi setiap pegawai, apabila dalam ruangan terdapat satu kepala seksi dan empat pegawai maka luas ruangan yang harus disiapkan untuk pegawai adalah 37 m x 5 pegawai.

Suhu udara dalam ruangan biasa terasa panas, karena disetiap bidang hanya memiliki satu unit AC apalagi pada bidang tata bangunan dan pengawasan bangunan hanya satu unit AC yang biasa digunakan dalam bekerja, tegangan listrik yang selalu bermasalah, ditambah toilet untuk para pegawai yang tidak tersedia. Dengan beberapa masalah yang dihadapi pada kantor Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo sehingga membuat kinerja pegawai tidak optimal yang dikarenakan lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka fokus permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang kurang baik, yang diformulasikan dengan judul yaitu **“Pengaruh Lingkungan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas tersebut maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Permohonan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) selesai sesuai SOP tidak mencapai target sesuai dengan penetapan kinerja.
2. Ketersediaan fasilitas yang tidak mendukung proses kerja, misalnya unit komputer yang masih kurang, suhu udara selalu panas, ruangan yang sempit, karena tidak sesuai standar tata ruang kerja, tegangan listrik yang selalu bermasalah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian ini yang akan dirumuskan lebih lanjut adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan Internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas tata kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan Manajemen, khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia melalui pendekatan serta metode yang digunakan terutama dalam upaya mengoptimalkan Lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi kepala Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam menciptakan Lingkungan Kerja fisik yang lebih baik terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo
2. Hasil penelitian ini diharapkan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian khususnya Manajemen Sumber Daya manusia dalam mengelola kinerja dalam perguruan Tinggi.