

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan informasi yang sangat pesat saat ini membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Salah satu tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai unsur-unsur yang tersedia dalam organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya yang dimiliki organisasi tertentu tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini sejalan dengan pendapat Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan/organsasi membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM saat ini salah satu upaya yang harus dicapai yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai melalui peningkatan kinerjanya. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan

memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja yaitu keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, (Mangkunegara, 2005).

Berdasarkan hasil observasi awal di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Gorontalo, menunjukkan bahwa instansi ini mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam menjalankan fungsi penyuluhan dalam bidang pertanian, perikanan dan kehutanan untuk meningkatkan peran sektor pertanian, perikanan dan kehutanan sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 dengan memperhatikan aspek koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi serta komunikasi kelembagaan. Hasil pengamatan peneliti menemukan bahwa lingkungan kerja belum mendukung pelaksanaan aktivitas pegawai. Seperti halnya tenaga kebersihan (*cleaning service*) hanya 1 orang yang bertugas membersihkan halaman luar dan dalam kantor. Sarana komputer dan printer yang terbatas yakni untuk pejabat eselon saja sedangkan tenaga staf tidak ditunjang oleh peralatan tersebut. Selanjutnya untuk

menciptakan suasana sejuk dan nyaman dalam bekerja, tidak semua ruangan terpasang pendingin udara (*Air Conditioner*) hanya ruangan kepala badan dan sekretaris. Sehingga sebagian pegawai merasa gerah dan kurang konsentrasi saat melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Selain itu sarana pendukung lainnya yang tidak tersedia seperti sarana olah raga, tenaga keamanan (*security*), dan sarana refresing lainnya.

Fenomena yang diuraikan diatas sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Kekurangan fasilitas kantor tentunya berkaitan erat dengan alokasi anggaran pada belanja modal dan peralatan pada masing-masing satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Seharusnya pimpinan lebih memperhatikan sarana dan prasarana kantor termasuk didalamnya tenaga pengamanan (*security*) yang belum tersedia. Sebab lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan dan perlindungan keamanan bagi semua aktivitas pegawai serta dorongan untuk pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman, serta terbangunnya hubungan harmonis secara horisontal antara sesama pegawai dan hubungan vertikal pegawai dengan atasan. Implikasi dari lingkungan kerja yang belum optimal berdampak pada kinerja pegawai instansi yang bersangkutan. Contohnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang kurang, belum sepenuhnya menciptakan kinerja pegawai yang profesional, penyelesaian pekerjaan rutin yang sering tidak tepat waktu, menurunnya kehadiran pegawai pada jam kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Kinerja pegawai belum maksimal Rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan kurang.
2. Belum sepenuhnya menciptakan kinerja pegawai yang profesional.
3. Penyelesaian pekerjaan rutin yang sering tidak tepat waktu.
4. Menurunnya kehadiran pegawai pada jam kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah yakni: “Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Kepala Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Gorontalo dalam memperhatikan faktor lingkungan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.
- b. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan sumberdaya manusia yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai, sehingga instansi yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam memperoleh meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.