

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2005: 2), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2009: 1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Siagan (2002:40), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya

adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dan Badri (2006: 207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006: 207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Lembaga Penjaminan mutu Pendidikan (GORONTALO) Provinsi Gorontalo merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata yang berdasar pada budaya bangsa dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas

dalam rangka menciptakan insan pendidikan berkualitas yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi LPMP Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di LPMP Provinsi Gorontalo belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas mengenai sekolah, dll. Tentunya masalah-malalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan di Gorontalo.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Di Gorontalo”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja pegawai agar visi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan dapat tercapai.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja di LPMP gorontalo?
2. Bagaiman kinerja pegawai di LPMP Gorontalo?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di LPMP Gorontalo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja di LPMP gorontalo
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di LPMP gorontalo
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPMP gorontalo?

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan di Badan Kepegawaian LPMP GORONTALO : Sebagai masukan dalam mengambil kebijakan keputusan dalam memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai
2. Bagi Badan Kepegawaian LPMP GORONTALO : Hasil penelitian ini sebagai acuan dengan menambah kajian bagi instansi terkait khususnya di instansi dalam menciptakan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Bagi Pegawai : memberikan pengetahuan tentang ruang lingkup lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti lain : sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin mengkaji permasalahan ini lebih jauh.