

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan pilar yang penting. Individu selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, baik sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tidaklah heran jika individu sebagai bagian dari organisasi merupakan salah satu unsur terpenting terbentuknya organisasi (Hasibuan, 2014:122). Tanpa peran aktif dari individu yang menjadi salah satu sumber daya yang ada pada organisasi tersebut, maka bisa dipastikan tujuan dari organisasi tidak bisa dicapai secara maksimal. Peran serta individu di organisasi terlihat dari perilaku dan hasil capaian kinerjanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seorang individu dari hasil kerjanya di organisasi. Kinerja didefinisikan pula sebagai suatu efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran atau hasil kerja. Lebih lanjut kinerja didefinisikan sebagai suatu pencapaian atau tingkat pencapaian pada tingkat instansi, dan kinerja disebut sebagai *Performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.(Mangkunegara, 2011:67). Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2014:160) kinerja pegawai merupakan suatu hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kantor Pos Cabang Gorontalo sebagai perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat dengan memberikan pelayanan secara maksimal. Berdasarkan survei awal terhadap kinerja pegawai masih terdapat berbagai aspek yang masih perlu dikembangkan. Hal tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja hingga kuantitas kerja yang masih belum optimal. Antara lain : masih banyak pegawai yang kurang memperhatikan kedisiplinan waktu dalam mengerjakan tugasnya. Di samping itu, korupsi waktu menjadikan pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi tidak selesai pada waktunya. Masih banyak lagi perilaku pegawai yang menyimpang dari standar kerja yang ditetapkan.

Sementara itu, capaian kinerja juga dapat dilihat pada tabel jurnal kinerja pegawai di bawah ini.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Kantor Pos Cabang Gorontalo

Periode 2019- 2020	Standar	Indikator			Pencapaian
		Kehadiran (33,3 3%)	Kuantitas (33,3 3%)	Kualitas (33, 33%)	
Triwulan 3	100	32,88	18,95	32,63	84,46
Triwulan 4	100	32,88	18,25	32,63	83,76
Triwulan 1	100	32,82	18,95	31,62	82,43
Triwulan 2	100	32,82	18,25	30,54	81,32

Sumber: personalia Kantor Pos Cabang Gorontalo, 2020

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa capaian kinerja cenderung

mengalami penurunan dari triwulan 1 hingga triwulan 4. Sehingga dalam hal ini progres kinerja pegawai masih perlu dibenahi. Salah satu aspek yang penting dalam perusahaan adalah mempertahankan kinerja pegawai, tetapi kenyataannya masih banyak karyawan Kantor Pos Cabang Gorontalo yang belum mempunyai komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Belum maksimal pencapaian standar kerja yang baik disebabkan oleh adanya perbedaan-perbedaan yang timbul antar rekan kerja, masih lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena kurangnya komunikasi seperti dukungan kerja dan pengalaman kerja. Juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu, dimana ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebagai organisasi publik yang bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tentunya pihak Kantor Pos Cabang Gorontalo dituntut untuk mampu menampilkan kinerja yang bermutu sebagai sebuah bentuk pencapaian atas kinerjanya. Kondisi tersebut dapat diciptakan manajemen Kantor Pos Cabang Gorontalo dengan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawainya.

Menurut Sarwono (2012:87) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan keinginan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja sama antara

orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja merupakan suatu wadah yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai disebuah perusahaan untuk membuktikan kemampuan-kemampuannya dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka yang telah dibebankan dari perusahaan. Lingkungan kerja sangat berhubungan dan berpengaruh secara langsung terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan layak agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini sebagaimana hasil penelitian Dangnga (2019) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang harus diperhatikan adalah kualitas kehidupan kerja, dimana faktor tersebut memberikan pengaruh terhadap tingkat pertumbuhan dan perkembangan pegawai di perusahaan. Menurut Lewis (2001:2) Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang perlu mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu meningkatkan peran para pegawai.

Mengingat pentingnya pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai bagi suatu organisasi atau perusahaan, maka berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pos Cabang Gorontalo.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian yakni:

1. Pegawai yang kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Masih ada pekerjaan yang dikerjakan tidak tepat waktu.
3. Terdapat sebagian pegawai yang tidak disiplin waktu kedatangan maupun waktu pulang.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Pos Cabang Gorontalo?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Pos Cabang Gorontalo?
3. Apakah lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Pos Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Gorontalo?
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Gorontalo?

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai manfaat dan pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Gorontalo. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang diangkat untuk diteliti lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak instansi di Kantor Pos Cabang Gorontalo