

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kegiatan organisasi yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Organisasi tidak akan terbentuk dan berkembang jika tidak ada faktor manusia sebab setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam menggerakkan roda operasional organisasi oleh karena itu diperlukan adanya pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia yang berkualitas. Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sama dengan yang lain merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertugas melaksanakan tugas umum pemerintahan di daerahnya. Kebijakan otonomi daerah dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah. Pemerintah daerah harus mengoptimalkan pembangunan daerah yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat.

Menurut Indriasari (2019), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang

yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Kemudian menurut Siahaan & Bahri (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor pertama yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hermawan (2022), mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan. Sedangkan menurut Juliani (2023), menyatakan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dan non fisik dimana para pegawai bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tempat kerja. Suasana kerja yang positif mempengaruhi seberapa nyaman individu merasa dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mereka dapat memaksimalkan dan mengoptimalkan

kinerjanya. Situasi yang ada pada lingkungan kerja seharusnya dengan kondisi nyaman, aman, menyenangkan serta dapat memotivasi pegawainya agar lebih semangat dalam berkerja pada perusahaan. Hasil riset dari Andi Haslindah dkk. (2020) pegawai akan melakukan yang terbaik dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dalam lingkungan kerja yang mendukung, tetapi jika lingkungan kerja buruk, kinerja pegawai akan menurun.

Pentingnya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sehat juga didukung oleh berbagai regulasi pemerintah, salah satunya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB). Misalnya, dalam Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa setiap instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung capaian kinerja yang optimal. Dalam regulasi tersebut, ditekankan pentingnya faktor kesejahteraan pegawai, kepemimpinan yang mendukung, serta sistem kerja yang efektif. Dalam regulasi lain seperti Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 Pasal 42A tentang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pemerintahan Dalam Negeri menegaskan bahwa menerapkan standar organisasi, manajemen, sarana/prasarana program penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur di bidang Pemerintahan Dalam Negeri.

Selain lingkungan kerja, kedua yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu *locus of control* internal. Agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai, maka diperlukannya *locus of control*, salah satunya *locus of control internal*. Menurut Abid Muhtarom (2021), menyatakan bahwa *locus of control*

adalah kepercayaan diri individu akan sesuatu hal yang berlangsung atau terjadi sepenuhnya berada pada kendali dirinya. Kepercayaan bahwa semua hal yang terjadi ada pada kendali diri individu masing-masing (*internal locus of control*). Menurut Afrizal (2022) Individu dikatakan memiliki *locus of control* internal karena individu tersebut menyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kendali dirinya sendiri. Hal ini berarti bahwa didalam diri seseorang tersebut memiliki potensi yang besar untuk menentukan arah hidupnya, tidak peduli apakah faktor lingkungan akan mendukung atau tidak. Individu seperti ini percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik

Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan sebuah organisasi yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pendukung tugas Bupati, dibidang kesatuan dan politik. Dengan tingkat jumlah pegawai yang ada, maka perlu meningkatkan kinerja setiap pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik itu sendiri agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Profesi pegawai merupakan salah satu struktur pekerja yang ada di kantor tersebut, karena profesi sebagai pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sangat berperan penting dalam pengelolaan kinerja pegawai tersebut.

Pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ditemui adanya masalah yaitu menurunnya kinerja pegawai yang terjadi menunjukkan bahwa pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang

ada, fasilitas yang kurang memadai serta peralatan yang kurang lengkap menjadi salah satu negatif yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja dikarenakan masih adanya peralatan yang dipakai secara bergantian mengakibatkan performa pegawai menurun melalui indikator seperti peralatan memadai. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai. Hal ini di dukung oleh penelitian (Rahmawanti 2018).

Berdasarkan survey pendahuluan, dari hasil wawancara dengan 10 pegawai terdapat permasalahan terkait lingkungan kerja non fisik seperti 10 pegawai mempermasalahkan hubungan antar pegawai yang dimana terdapat adanya dikarenakan pegawai yang saling menyalahkan ketika terjadi kesalahan, bukannya mencari solusi bersama dan 7 pegawai mempermasalahkan hubungan bawahan dengan atasan dikarenakan kurangnya koordinasi antar atasan dengan pegawai yang dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Astuti & Mulyadin (2022) menerangkan dalam bekerja lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan pegawai, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Fenomena hubungan kerja dan

komunikasi yang terjadi di dalam ruang lingkup perusahaan antar rekan kerja terjalin dengan harmonis, koordinasi dalam pengerjaan tugas antar rekan kerja kurang maksimal dan tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk bisa menyatukan semuanya, dengan harapan agar terciptanya lingkungan kerja non fisik yang harmonis. Lingkungan kerja non fisik yang harmonis akan membuat pegawai menjadi semangat bekerja, yang akan berpotensi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan Vera Anitra (2020).

Penyebab yang timbul selanjutnya yaitu mengenai *locus of control* internal. Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik terdapat permasalahan yang berfokus mengenai *locus of control* internal dimana permasalahannya yang ada yaitu, masih adanya pemberian tugas kepada pegawai yang kurang tepat karena bukan ahli di bidangnya, pegawai yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Kedisiplinan tanggungjawab yang kurang diterapkan menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang kurang menjalankan tugasnya dengan baik seperti pada bagian pelayanan terdapat beberapa pegawai yang membiarkan masyarakat yang sedang membutuhkan pelayanan sedang menunggu sehingga akibatnya menimbulkan lamanya pelayanan. Pada saat jam kerja menunjukkan pukul 08.00 keatas, masih adanya pegawai yang belum datang menyebabkan kantor terasa sepi, sehingga pegawai merasa jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Penulis menemukan adanya permasalahan kualitas pegawai yang

masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, seperti pelayanan administrasi di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masih adanya penugasan bagi pegawai yang tidak benar-benar adil karena tidak ahli di bidangnya, pegawai kurang dinamis, sehingga efisiensi kerja tidak mengarah pada kinerja. Selain itu, menunjukkan permasalahan yang terjadi yaitu pegawai tidak merasa bahwa semua yang telah dicapai merupakan hasil usaha sendiri, permasalahan yang terjadi karena pegawai menganggap bahwa kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya didalam instansi, pegawai menganggap tugas yang diberikan hanya harus diselesaikan tanpa berusaha memberikan hasil yang maksimal untuk setiap tugas yang diberikan. Pegawai cenderung bergantung kepada pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. hal tersebut dikarenakan pegawai kurang mengerti dan mampu dengan tugasnya sehingga meminta bantuan pegawai lainnya. Permasalahan tersebut berkaitan dengan penelitian menurut Subhan (2019) menunjukkan bahwa variabel *locus of control* internal memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal kesediaan seseorang untuk bekerja keras, tingkat inisiatif, keinginan untuk menyelesaikan masalah, dan kemampuan untuk berpikir jernih saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas mengenai masalah Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Locus of Control* Internal, dan Kinerja

Pegawai, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Locus of Control* Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diidentifikasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik dan *locus of control* internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan *locus of control* internal berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* internal berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan?
5. Apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik dan non fisik dan *locus of control* internal secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan *locus of control* internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan
5. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* internal secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* internal terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasuruan.

2. Bagi Lembaga (tempat penelitian)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* internal terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

3. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi diperpustakaan Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan dan juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

4. Bagi Pihak Lain atau peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, sumber informasi dan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya terutama dalam pembahasan tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* internal terhadap kinerja pegawai.