

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi di dukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peran penting dalam membentuk, mengolah organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada agar dapat menghasilkan kinerja sebagai output yang diinginkan organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu pegawai harus memberikan kontribusi kerja sebesar – besarnya.

Kinerja yang baik adalah yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang di tetapkan tercapai dan realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang di tetapkan organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi

sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Adanya banyak terjadi keluhan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dari orang – orang yang berurusan dikarenakan ada sebagian Kinerja Pegawai yang belum professional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan, merupakan cerminan dari kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

Demi kelancaran tugas dari Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Menurut penelitian yang dilakukan Diana (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat

berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sehingga setiap instansi haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai.

Demikian juga fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, suasana kerja yang kondusif. Beberapa ditemukan meja, kursi, dan lemari pegawai rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pegawai. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu bekerjanya dengan asik bermain handpone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut, dalam ruang kerja banyak terdapat lembaran – lembaran kertas bekas yang sudah tidak terpakai tidak diletakkan pada tempatnya yang mengakibatkan ruangan jadi kumuh dan kotor. Adapun permasalahan hubungan antarpegawai dan antara bawahan dengan atasan masih sering terjadi di lingkungan kantor. Komunikasi yang kurang efektif, adanya kesenjangan sosial, serta sikap individualistis menyebabkan kerja sama tim menjadi tidak optimal. Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan cenderung bersifat formal dan kurang terbuka, sehingga bawahan merasa enggan untuk menyampaikan pendapat

atau keluhan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, menciptakan konflik internal, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Pekerja memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan hidup dengan harapan dapat memperoleh kepuasan ditempat kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins dalam (Wibowo, 2016:415) adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang seharusnya didapatkan oleh seseorang pekerja. Menurut penelitian yang dilakukan Paparang, Natalia C.P, et al. (2021) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Fenomena yang dihadapi pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah pegawai yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Beban pekerjaan yang tidak seimbang dan tidak sesuai

dengan kompetensi pegawai sering menimbulkan stres kerja. Selain itu, sistem pemberian upah dianggap kurang adil karena tidak sebanding dengan tanggung jawab yang diemban. Kesempatan promosi yang terbatas dan tidak transparan juga menjadi sumber ketidakpuasan. Pengawasan dari atasan yang kurang konsisten membuat kedisiplinan menurun, sementara hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis sering menyebabkan konflik dan kurangnya kerja sama tim. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia di kantor. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan?
3. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

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

1. Bagi peneliti

Sebagai alat untuk menambah wawasan baik secara teori maupun praktik sehingga mampu memahami dan menerapkan ilmu yang diperoleh.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada Dinas Perhubungan Kota Pasuruan akan pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi tambahan perbendaharaan kepustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkenan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

