

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Hasibuan *dalam* Sudaryo dkk (2019: 203), menyatakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berikan kepadanya”. Pengembangan sumber daya manusia pada instansi pada hakekatnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan instansi dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan harapan.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan wajib untuk dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja para pegawai di suatu instansi. Upaya pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah nyata yang dilakukan oleh instansi untuk memberikan jaminan bahwa tujuan yang ditetapkan dapat berhasil dicapai secara maksimal dan optimal.

Kondisi ini juga berlaku bagi instansi pemerintah yang selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakatnya. Dalam dunia kerja pada suatu instansi atau organisasi banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu instansi pemerintah antara lain adalah para pegawai, lingkungan kerja, fasilitas penunjang kerja, remunerasi dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam suatu instansi dapat

berjalan dengan baik dan kondusif. Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam suatu instansi pemerintah. Karena kinerja pegawailah yang menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik dan faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nabawi (2019: 171) bahwa “kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja”.

Kinerja pegawai dapat dikatakan berhasil apabila dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dilakukan dengan baik sesuai kemampuan pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya diantaranya lingkungan kerja sekitar organisasi atau instansi, fasilitas penunjang kerja dan remunerasi pegawai.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang ada di tempat kerja pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja itu sendiri Menurut Mardiana *dalam* Sudaryo dkk (2019: 47), “Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam suatu instansi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap fasilitas kerja pegawai. Hal tersebut bisa dilihat dari fasilitas yang ada di suatu instansi tersebut apa memenuhi

kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nabawi (2019: 171) bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Dalam suatu instansi pemerintahan faktor lain yang dapat mendukung kinerja pegawai yaitu faktor fasilitas kerja yang dapat menunjang kualitas kinerja pegawai baik itu di instansi pemerintah maupun di perusahaan.

Fasilitas kerja Menurut Asri *et al.*, dalam Jufrizen dan Hadi (2021: 39), “Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai”. Fasilitas yang lengkap dan memadai diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Bahri (2020: 15) bahwa “fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

Dari penjelasan tersebut sudah jelas bahwa fasilitas memiliki berpengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja dan kualitas kerja pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang nantinya akan menguntungkan bagi instansi atau bagi para pegawainya itu sendiri. Jika

fasilitas sudah berjalan dengan baik maka pegawai yang kerjanya bagus akan apresiasi oleh atasannya berupa bonus. Hal itu berkaitan dengan remunerasi pegawai. Remunerasi Menurut Kamus Bahasa Indonesia dan Tesaurus Bahasa Indonesia *dalam* Moeheriono (2018: 223), “Menyatakan Remunerasi mempunyai arti *pemberian hadiah* (penghargaan atau jasa), bayaran imbalan, kompensasi, atau upah”. Remunerasi juga dapat diartikan sama seperti kompensasi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya (THR) dan lain sebagainya. Remunerasi juga mempengaruhi kinerja pegawai sebab pegawai yang akan memberikan kualitas kinerja yang baik dari adanya remunerasi tersebut.

Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan berkerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Nasution (2019: 73) “remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Di instansi pemerintahan atau perusahaan yang memiliki kualitas kinerja yang baik termasuk salah satunya di instansi pemerintahan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo merupakan sebuah badan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik. Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah peningkatan kualitas pelayanan publik dan pelaksanaan otonomi daerah. Oleh sebab itu,

di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya. Lingkungan kerja yang ada di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo yaitu suasana kerja yang kurang kondusif. Kebersihan yang ada di kantor juga kurang menjaga kebersihan atau kurang peduli terhadap kebersihan disekitar kantor, kurangnya menjaga kebersihan tersebut dapat mengganggu kerja pegawai. Tata letak meja yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, fasilitas kerja juga sangat perlu untuk diperhatikan. Fasilitas kerja memiliki pengaruh bagi kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo. Hal ini bisa dilihat dari fasilitas yang tersedia bagi pegawai yang bekerja di kantor apa memenuhi kebutuhan dalam menunjang kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang tersedia di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo tidak memenuhi kelayakan karna ditemukan meja, kursi dan lemari yang rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pegawai. terkadang juga jaringan wifi yang tidak stabil membuat pekerjaan yang dikerjakan menjadi terlambat.

Fasilitas tersebut dapat mengganggu kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dan selain fasilitas kerja ada juga remunerasi pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Remunerasi bisa berupa bonus atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten

Probolinggo dalam pemberian kompensasi, telah memberikan gaji, tunjangan, dan insentif bagi setiap pegawai, hanya saja dikarenakan faktor kebutuhan setiap pegawai yang berbeda, golongan setiap pegawai berbeda sehingga sebagian pegawai merasa bahwa jumlah kompensasi yang diberikan oleh kantor belum cukup dan kurang adil. Sehingga ada beberapa pegawai yang terlihat kinerjanya menurun. Jika kinerjanya menurun maka akan mengurangi kualitas dari instansi tersebut.

Di sinilah aspek lingkungan kerja, fasilitas penunjang kerja dan remunerasi yang diperlukan. Namun, masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya kurang baik. Disiplin waktu dalam bekerja yang sering terlambat dapat mengganggu kinerja pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Sehingga beberapa pegawai kurang mampu menyesuaikan diri pada segala kondisi yang ada di lingkungan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan uraian permasalahan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Penunjang Kerja, dan Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Sujarweni (2020: 57) “Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang timbul berdasarkan judul maupun latar belakang yang

ada”. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka berikut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo?
- 2) Apakah fasilitas penunjang kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo?
- 3) Apakah remunerasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo?
- 4) Apakah lingkungan kerja, fasilitas penunjang kerja, dan remunerasi pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan memfokuskan masalah yang akan diteliti (Alfianika, 2018). Batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup pada penelitian ini diberi batasan pada analisis data yang dilakukan secara hasil kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja, fasilitas penunjang kerja, dan remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

2. Responden yang terdapat pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Penelitian

Menurut Sujarweni (2020: 59) “Tujuan penelitian mengenai apa saja yang akan dicapai dalam penelitian tersebut dan selalu menuliskan apa yang ingin dicapai dalam rumusan masalah”. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.
2. Menganalisis fasilitas penunjang kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.
3. Menganalisis remunerasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

4. Menganalisis lingkungan kerja, fasilitas penunjang kerja, dan remunerasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Menurut Sujarweni (2020: 59) “Manfaat penelitian berkenaan dengan manfaat yang ilmiah dan praktis berkenaan dengan hasil dari penelitian”. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada di Kantor Badan Kesatuan, Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo, untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai tujuannya, melalui lingkungan kerja, fasilitas penunjang kerja dan remunerasi pegawai.

2. Bagi Perkembangan Iptek

Sebagai bahan kepustakaan yang diperlukan bagi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi terhadap perkembangan ilmu di bidang manajemen serta dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai media untuk menerapkan ilmu yang didapat pada saat perkuliahan dan hasil penelitian ini dihadapkan bisa menjadi wadah informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, fasilitas penunjang

kerja, dan remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Harapan lainnya adalah lahirnya penelitian baru sebagai lanjutan dari teori dan referensi pada masa mendatang.

1.5 Asumsi Penelitian

Menurut Widiaworo (2019: 136) “Asumsi adalah kondisi yang ditetapkan sehingga jangkauan riset jelas batasnya”. Berdasarkan pengertian asumsi diatas, maka akan mempermudah penelitian, peneliti menentukan asumsi sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo sudah baik dan memenuhi syarat di suatu instansi pemerintahan yang lingkungan kerjanya kondusif dan nyaman.
2. Fasilitas penunjang kerja di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo sudah memenuhi kriteria dan dilihat dari segi fasilitas kerja pegawai yang sudah lengkap sehingga menunjang kualitas kerja pegawai.
3. Pemberian remunerasi bagi setiap pegawai sudah dibagi rata dan adil sesuai kualitas kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.
4. Penilaian kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo sudah baik dan kualitas kinerja bagus

sehingga dapat memajukan instansi tersebut jauh lebih baik dan maju kedepannya.