

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Diana:19)

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Nela:2)

Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan dibidang perpajakan, seperti yang disebutkan diatas bahwa lingkungan kerja yang maksimal akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya

apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan(Nela:2)

Penelitian yang dilakukan Ronald pada tahun 2019 mengatakan Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pemantauan dan wawancara dari beberapa karyawan. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa tata letak (layout) ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana ruangan manajer dan staff tidak ada pembatas dan semua bagian ditumpuk dalam satu ruangan.(Solaloho:274). Sedangkan pada penelitian AnakAgung 2012 pada PU propinsi Bali lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan meskipun sudah mengalami perbaikan namun hal tersebut teidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawainya (AnakAgung2012:1) namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Apfia 2017 bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Apfia 2017:5)

Seperti yang disinggung diatas tentang lingkungan kerja diatas dan kepuasan kerja , di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bangkalan juga mengalami yang sama yaitu ada beberapa pegawai yang sering berkumpul disatu ruangan atau saling berkomunikasi disatu ruangan tersebut. Masalah yang ada didalam Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Bangkalan Juga kadang sering ke kantin bahkan sering membeli sesuatu keluar dari kantor banhkan keluar di jam kerja, dalam kepuasan kerja juga ada yang mengeluh tentang tugas yang dia lakukan dikarenakan dia merasa kerjanya lama dan harus telaten namun menurut dia gaji yang diterimanya hanya sama pada umumnya pegawai yang lain diterima.adapun permasalahan secara umum ada dua hal yaitu secara fisik dan non fisik , yang fisik adalah banyak yang sering kumpul dalam satu ruangan tertentu dikarenakan merasa ada ketidaknyamanan dalam ruangnya. Dan yang non fisik seperti yang sudah disebutkan diatas yaitu pegawai merasa tugasnya lebih dari yang lainnya namun dalam masalah gaji dia merasa hanya sama.

Bangunan, banyak nya pegawai yang berkumpul disalah satu ruangan dikarenakan ada beberapa ruangan yang kurang nyaman dan sirkulasi udara yang kurang baik, Peralatan, ada beberapa pegawai yang harus nanya keruangan yang lainnya dan menayakan peralatan kantor, kadang pegawai merasa tidak nyaman dengan kekurangan peralatan yang ada.

Fasilitas pendukung, adanya fasilitas pendukung seperti aula yang kadang kurang dikontrol dengan baik maka menyebabkan kurang efektifitas waktu dalam melakukan rapat. tidak tersedianya alat transportasi sehingga Ketika ingin melakukan surat ke kantor dinas lain harus memakai motor pribadi.

Kualitas , dalam menjalankan tugas masih banyak pegawai yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasannya. kuantitas dalam beberapa kejadian pegawai masih mengeluh tentang banyaknya tugas yang diemban kepadanya. Dalam segi waktu masih banyak pegawai datang kurang tepat waktu dan pulang sebelum waktu pulang, dalam hubungan antar karyawan masih ada yang merasa di anak tirikan oleh atasan sehingga kurang baiknya hubungan tersebut mengganggu kemaksimalan dalam bekerja.

Gaji , ada salah satu pegawai yang merasa gajinya lebih rendah dari pada yang diterimanya dari pada pekerjaan yang dikerjakannya. Dalam aspek organisasi masih banyak yang kurang berjalan dengan baik, dalam penempatan pegawai yang kurang tepat sasaran kadang dalam penyusunan surat ada yang kurang paham tentang surat. Perilaku atasan masih banyak pegawai yang berbicara atasannya yang kurang memperhatikan pekerjaan bawahannya dengan baik, perilaku rekan kerja , kadang masih ada yang kurang akrab satu sama lainnya , dan kurang tidak tegur sapa Ketika berpapasan.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISPENDUK CAPIL) kabupaten Bangkalan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan atau pelaksana otonom daerah dibidang kependudukan dan catatan Sipil berdasarkan latar belakang diatas , maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “ PENGARUH

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING “ Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat
bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dan juga kepada peneliti.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil ?

1.3 Tujuan Penelitian

Melihat dari beberapa pegawai yang bekerja di beberapa instansi saat ini, ada yang kurang puas dengan lingkungan kerja baik ,lingkungan kerja fisik maupun non fisik, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian ini dengan tujuan:

1. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai
2. untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3. untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
4. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

1. bagi penulis

- a. dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dn Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
- c. Menumbuhkan sikap profesionalisme kerja melalui berfikir dan meningkatkan daya penalaran
- d. Dalam melakukan penelitian, perumusan, dan penyelesaian masalah ilmiah.

2. bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai