

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dari dalam setiap organisasi. Agar dapat mencapai tujuannya, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerja yang tinggi. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi (Pasolong, 2010: 175). Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup sebuah instansi. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam kehidupan perusahaan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Menurut Siagian (2007) Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, insentif yang cukup, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009: 65). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama ini, terlihat bahwa kinerja pegawai pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Trunojoyo Madura masih menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat bahwa terdapat pegawai yang mengulur-ulur waktu pekerjaannya, contohnya saat pembikinin pengurusan surat keterangan aktif kuliah, cuti kuliah, mahasiswa masih menunggu 1 minggu. Selain itu, terdapat kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, seperti masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaannya sehingga terjadi penumpukan pekerjaan, disisi lain, pegawai juga kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti pegawai yang menunggu perintah terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya. Fenomena ini dapat berdampak pada kinerja yang kurang baik.

Permasalahan tersebut disebabkan karena beberapa faktor, salah satunya faktor *human relation* (hubungan antar manusia). Menurut Davis (2009: 86) *human relation* adalah hubungan atau interaksi antar seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau pun dalam organisasi. *Human relation* dalam organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Dengan demikian yang penting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu

menerima orang lain diluar diri kita dengan apa adanya agar dapat tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang mempengaruhi hasil kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Effendy (2009), ditemukan bahwa apabila seorang individu ingin sukses, hal pertama yang harus dilakukan adalah meningkatkan hubungan antar manusianya, lebih-lebih bagi seorang pemimpin, baik pemimpin organisasi, maupun pemimpin yang bergerak dibidang apapun. Penelitian ini juga didukung oleh Asrifah (2015), yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah, hal ini walaupun berpengaruh tetapi tidak sepenuhnya berjalan dengan baik karena kurangnya interaksi antar pegawai, dan juga dia menyatakan bahwa semakin tinggi *human relation* yang diterapkan akan meningkatkan kinerja pegawai yang ada di lingkungan pemerintah tersebut. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Susanti (2014) bahwa orang yang lebih penting menerapkan *human relation* adalah pemimpin, dan hal yang perlu untuk diutamakan adalah komunikasi, yaitu bentuk komunikasi secara manusiawi, yang mana dalam hal ini mencakup komunikasi atasan terhadap bawahan sehingga dapat memotivasi agar dapat bekerja sama.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa pegawai yang ada lingkungan Universitas Trunojoyo Madura bagian BAUK dan BAAKPSI menyatakan bahwa terdapat beberapa tidak saling tegur pegawai yang hanya duduk diam ketika salah satu pegawai mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan pegawai yang lain hanya diam dan cenderung untuk tidak membantu. Hal tersebut merupakan sikap individual pegawai di dalam organisasi tersebut, yang mana dalam hal ini pegawai sibuk dengan urusannya

sendiri, tanpa memperdulikan rekan kerjanya yang pada saat itu sedang sibuk mengerjakan tugasnya. Dan juga, pegawai yang memiliki hubungan yang kurang baik antar sesama pegawai, hal ini dapat di buktikan masih terdapatnya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas misalnya adanya pegawai yang diberikan beban kerja berat dibawah dari tekanan atasan dan sebaliknya, ada juga pegawai yang bekerja dengan santai, memiliki beban kerja yang ringan dan diberikan toleransi jika hasil pekerjaan kurang baik. Hal ini yang menjadi terjadinya kecemburuan antar pegawai. Selanjutnya, permasalahan yang berkaitan dengan human relation, yaitu kurangnya komunikasi dari atasan terhadap bawahan untuk patuh terhadap aturan, seperti yang terjadi di dalam kantor ada banyak pegawai yang merokok di ruangan yang ber-AC, padahal selama ini sudah diketahui bahwasanya pegawai ataupun karyawan dilarang untuk merokok di ruangan/tempat kerja, masalah tersebut juga dikuatkan oleh pendapat beberapa pegawai yang merasa tidak nyaman apabila menghirup asap rokok.

Selanjutnya, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja sebagai tempat bekerja bagi pegawai juga tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, dan pada umumnya pegawai cenderung merasa lebih senang dan nyaman apabila kondisi lingkungan kerja baik. Hal ini juga, berdampak pada tercapainya target pekerjaan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, Dalam lingkungan kerja yang baik perlu meliputi dua aspek yaitu fisik dan non fisik yang dapat menciptakan kenyamanan pada saat kerja, dan juga pegawai akan merasa tenang apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memiliki

penerangan yang cukup baik, suhu udara yang baik, keamanan kerja. Apabila lingkungan fisik baik, hal tersebut dapat mengurangi kejenuhan pegawai dalam bekerja dan dapat menimbulkan rasa puas dalam diri pegawai. Sehingga, pegawai dapat memaksimalkan penyelesaian suatu pekerjaan dan pada akhirnya dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan fisik buruk, pegawai juga tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keseluruhan pekerjaan yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dkk., (2014) dan Munparidi (2012), menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang lain juga dilakukan oleh Ismiyanto dan Riyadi (2014). Mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui hubungan yang harmonis dengan atasan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di lingkungan kerja, ini dapat membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai juga mengalami peningkatan. Akan tetapi, Arianto (2013) dan Logahan dkk., (2012) dalam penelitiannya memberikan pernyataan yang sebaliknya, bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dalam organisasi kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan-kegiatan pegawai dalam bekerja di organisasi.

Hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti, Universitas Trunojoyo Madura kurang mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari kondisi ruang kerja misalnya keberadaan ruang kerja yang terlalu sempit dan meja yang berdempetan sehingga membatasi ruang gerak

pegawai. Dan juga penataan dokumen di tempat kerja pada bagian pelayanan sangat berantakan berserakan kertas-kertas yang ada di ruangan kerja. Hal tersebut menyebabkan pegawai kesulitan untuk mencari dokumen yang diperlukan. Sehingga sering terjadi penumpukan tugas. Selain itu, beberapa pegawai juga menyatakan bahwa, keamanan di tempat kerja perlu diperhatikan lebih oleh pimpinan. Karena pegawai masih merasakan resah dan takut mengingat lingkungan dan disekitarnya dikenal sebagai tempat yang kurang aman. Tidak hanya pada pegawai saja, tapi juga pada mahasiswa. Dan pegawai juga selalu mengenang dan mengingat hal yang pernah terjadi pada saat kondisi UTM yang kemalingan pada tahun 2016. Kejadian itu, juga membuat beberapa pegawai merasa *shock* dan tertekan. Walaupun, di UTM banyak tenaga keamanan seperti SATPAM, tapi itu tidak menjamin keamanan secara keseluruhan mengingat lingkungan Universitas yang cukup luas. Fenomena terjadinya pencurian di UTM masih sering terjadi walaupun SATPAM cukup banyak. Pegawai juga melanjutkan bahwa, tenaga keamanan di UTM berdasarkan pengamatan dari pegawai menyatakan bahwa SATPAM terkadang kurang konsisten dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, seperti SATPAM ditugaskan untuk menjaga di lokasi rektorat, mereka tidak menjaga dengan benar, tetapi mereka cuma duduk, mengobrol tentang hal yang tidak berkenaan dengan pekerjaan, main handphone, dan lain-lain. Keresahan pegawai terhadap keamanan di lingkungan tempat kerja ini juga berakibat pada kinerja pegawai, karena pegawai yang seharusnya bisa fokus dengan pekerjaan mereka, tapi mereka juga harus memikirkan hal yang lainnya. Dan tentunya masalah tersebut harus segera diperbaiki sehingga tidak menghambat visi dan misi Universitas Trunojoyo Madura.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini sangat menarik untuk diteliti, untuk mengetahui apakah *human relation* dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi Universitas Trunojoyo Madura. Dimana signifikansi dari penelitian ini adalah tidak hanya memberikan sumbangsih kepada keilmuan yang ada dan tambahan referensi untuk penelitian yang serupa. Akan tetapi, juga dapat mengatasi persoalan kinerja pegawai di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura. Berdasarkan uraian tersebut pula, maka penulis menulis penelitian ini dengan judul **“Analisis Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Trunojoyo Madura”**.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunojoyo Madura?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunojoyo Madura?
3. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunojoyo Madura?
4. Dintara variabel *human relation* dan lingkungan kerja fisik, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunojoyo Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagian berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunojoyo Madura.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunojoyo Madura.
3. Untuk mengetahui apakah *human relation* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunojoyo Madura.
4. Untuk mengetahui diantara variabel *human relation* dan lingkungan kerja fisik, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunojoyo Madura

1.4 Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Organisasi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan organisasi, sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Trunojoyo Madura.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia

d. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahan pengetahuan dan referensi mengenai *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.