

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kendala lingkungan kerja fisik dan non fisik menjadi salah satu permasalahan suatu organisasi atau instansi karena dalam suatu organisasi dikatakan mencapai keberhasilan terlihat dari kualitas produktivitas instansi. Sebagaimana penerapan yang baik di dalam suatu instansi memiliki kinerja yang dapat menjalankan tugas dan aktivitas pekerjaannya secara maksimal maka organisasi bisa menjalankannya dengan cara tepat sasaran. Tingkat tercapainya keberhasilan suatu instansi bagian atau elemen yang mempengaruhi adalah kinerja pegawainya. Secara tidak langsung menggambarkan bahwa kelangsungan suatu instansi itu sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Seorang pegawai dalam melakukan tugasnya, pastinya dipengaruhi oleh kawasan lingkungan tempat bekerja yang terdapat di lokasi kerja tersebut sebagaimana itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup suatu situasi yang langsung terlihat wujudnya secara fisik yang secara langsung mempengaruhi produktivitas pegawai. Berbeda dengan lingkungan kerja non fisik sangat memengaruhi produktivitas pegawai ketika berhubungan dengan keterkaitan urusan dalam bekerja biasanya dirasakan antara relasi bawahan dengan pimpinan, maupun

relasi terhadap pegawai dengan pegawai lainnya. Lingkungan kerja non fisik diharapkan terjalin perilaku yang terbuka atau kondisi baik sehingga tercipta rasa suasana kekeluargaan dan rasa aman di dalam suatu instansi.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi dan berperan penting dalam kinerja setiap pegawainya. Agar bisa terwujudnya peningkatan kinerja pegawai, instansi harus dapat menjmbuhkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban pada tugas-tugas yang telah diberikan. Namun terdapat masih banyak instansi yang memiliki lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga terlihat tidak menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Hal ini dapat menjadi penyebab terhambatnya kemajuan instansi karena belum dapat menjalankan tugas-tugas secara baik. Maka dari itu suatu instansi akan berusaha untuk memperbaiki dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman semaksimal mungkin sehingga kualitas sumber daya manusia tersebut tetap terjaga bahkan meningkat dan dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi suatu instansi.

Selain itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan juga lingkungan tempat bekerja dimana ruangan tersebut digunakan untuk berkerja maupun relasi antara pegawai dengan pimpinan, dikarenakan lingkungan kerja ini memang sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan demikian jika suatu organisasi atau instansi harus mampu menciptakan lingkungan kerja secara optimal bagi pegawainya agar setiap pegawai merasa nyaman bekerja di tempat tersebut. Jika lingkungan kerja fisik terjamin maka pegawai dapat menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya secara optimal dan terjadi

peningkatan, dalam hal ini pegawai akan melakukan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikannya tepat pada waktunya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja pada suatu organisasi atau instansi tidak terjamin maka tingkat dalam menjalankan tugas serta kewajibannya ikut menurun, ini bisa mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman melakukan pekerjaan di lingkungan tempat mereka bekerja. Sehingga mengganggu proses tugas dan tanggung jawab pegawai saat sedang bekerja.

Maka dari itu, ketika lingkungan kerja fisik dan non fisik telah terjamin dan terlaksana di dalam suatu organisasi atau instansi maka akan tercipta semangat kerja pegawai yang tinggi, pegawai bisa lebih semangat dan rajin dalam menjalankan intruksi yang diberikan. Jika kinerja pegawai mengalami peningkatan berarti secara langsung dikatakan produktivitas di dalam suatu instansi juga mengalami peningkatan. Perlunya mengawasi faktor-faktor yang bisa menumbuhkan kinerja pegawai sangat diperlukan, khususnya memerhatikan kendala yang terjadi pada lingkungan fisik dan non fisik pada suatu instansi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan permasalahannya terdapat pada lingkungan kerja fisik dan non fisik dimana lingkungan kerja fisik dilihat dari musik yang sering diputar, ruangan terlalu tertutup, dan ornamen dinding. Sedangkan yang menjadi masalah non fisik dilihat dari komunikasi antara pimpinan dan pegawai yang masih kurang. Penulis juga menemukan fakta bahwa pada lingkungan non fisik yakni atasan secara keseluruhan belum berperan dikarenakan kurangnya komunikasi yang terdapat antara atasan dan

bawahan. Minimnya kedekatan secara pribadi dari pimpinan terhadap pegawainya, sehingga relasi hanya sampai sebatas relasi pekerjaan saja. Hal ini berakibat minimnya juga rasa keakraban serta rasa melindungi yang dirasakan kedua belah pihak. Selain itu, kurang akrabnya pimpinan dan pegawai dikarenakan terdapat beberapa pegawai kurang disiplin pada jam masuk bekerja sering tidak tepat waktu. Kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik pada peningkatan kinerja pegawai, penulis menyimpulkan bahwa sejauh ini lingkungan kerja fisik belum dapat dikatakan baik dan juga mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan KPKNL Jakarta II. Akan tetapi, penulis juga menemukan fakta bahwa lingkungan non fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dari kedua lingkungan kerja ini, kendala yang ditemukan penerapan lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang tidak kondusif dikarenakan adanya kebisingan suara dari sering diputarnya musik dangdut, ruangan kerja dan ruang arsip terlalu tertutup sehingga kurangnya pencahayaan yang masuk dan komunikasi antara pegawai dan pimpinan masih kurang intens. Jadi, permasalahan yang sangat signifikan disini terdapat pada musik dangdut, ruangan tertutup, dan komunikasi pimpinan.

Berdasarkan situasi limitasi tersebut, maka dapat digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan penelitian tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik pada pegawai. Maka dari itu, Penulis mengangkat judul karya ilmiah “Analisis Tentang Lingkungan Fisik dan Non Fisik Pada Pegawai KPKNL Jakarta II”.

B. Rumusan Masalah

Atas dasar penjelasan sebelumnya, demikian penulis memberi rumusan masalah untuk lingkungan kerja fisik dan non fisik KPKNL Jakarta II. Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai pada KPKNL Jakarta II?
2. Bagaimana efektivitas lingkungan kerja fisik dan non fisik akan kualitas performa pegawai KPKNL Jakarta II?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan sebelumnya, penulisan ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menjelaskan kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai pada KPKNL Jakarta II.
- b. Untuk menguraikan efektivitas lingkungan kerja fisik dan non fisik akan kualitas performa pegawai KPKNL Jakarta II.

2. Manfaat Penulisan

a. Bagi perusahaan

1) Bagi Pimpinan

Sebagai masukan dan pertimbangan mengenai kapasitas lingkungan kerja fisik dan non fisik bagi kinerja pegawai.

2) Bagi Pegawai

Untuk memberikan pemikiran kritis terhadap pegawai yang ada di KPKNL Jakarta II guna keberhasilan kinerja dan menjadikan masukan untuk evaluasi para pegawai yang ada di KPKNL Jakarta II.

b. Bagi Universitas

Didambakan bisa dilakukan sebagai inspirasi untuk mahasiswa yang ingin melaksanakan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan acuan yang mampu meningkatkan pengetahuan khususnya mengenai evaluasi lingkungan kerja fisik dan non fisik pada pegawai instansi.

c. Bagi peneliti

Pada kondisi yang sesungguhnya penulis akan memahami lebih detail masalah lingkungan fisik dan non fisik sebagai tujuan utama dalam menentukan keberhasilan produktivitas instansi di sektor keuangan sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan menerapkan peningkatan efektivitas kinerja pegawai di suatu instansi pemerintahan.