

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan, hal ini berlaku tidak hanya bagi organisasi swasta namun juga pemerintahan. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam organisasi perlu diperhatikan karena kondisi positif negatifnya pengelolaan sumber daya manusia akan membawa dampak terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perhatian organisasi terhadap para karyawan guna meningkatkan produktivitas haruslah lebih tinggi, maka dari itu diperlukan adanya peningkatan terkait hal tersebut. Terciptanya produktivitas yang tinggi akan membawa pengaruh baik dan memberikan kepastian bahwa karyawan akan memberikan kontribusinya secara maksimal dan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya selangkah lebih maju. Oleh karena itu produktivitas yang tinggi akan sangat membantu bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi dari organisasi tersebut. Dalam George R. Terry yang dikenal sebagai Bapak Ilmu Manajemen mengemukakan, manajemen sebagai proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹ Menurut Mary Parker Follet yang dikutip oleh Mulyadi, menganggap manajemen sebagai sebuah seni untuk mendapatkan hasil melalui kegiatan orang lain dapat diartikan sebagai mengorganisir serta menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.²

Dalam langkah mencapai tujuan organisasi tentu produktivitas kerja karyawan yang berada di dalamnya sangatlah penting untuk diperhatikan, karena tercapai atau tidaknya tujuan akan sangat bergantung pada bagaimana produktivitas kerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Produktivitas kerja sendiri merupakan sesuatu yang dikerjakan berdasarkan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan guna mendapatkan hasil maksimal dalam pelaksanaannya, dengan individu sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan, sehingga dalam hal ini individu mempunyai peranan penting dalam upaya mencapai tujuan. Karena seberapa sempurnanya peralatan ataupun teknologi pendukung sebuah pekerjaan, tanpa adanya individu dibelakangnya, tujuan organisasi tersebut tidak akan berhasil dicapai.

Tohardi dalam Dewi dan Sudjana menyatakan bahwa produktivitas merupakan sebuah sikap mental. Yang meyakini bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik daripada hari

¹ Mulyadi, Widi Winarso, *Pengantar Manajemen* (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2020), hlm. 2.

² *Ibid*

kemarin.³ Dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental dari individu yang meyakini bahwa dirinya di hari esok akan menjadi lebih baik lagi dari kemarin guna mencapai hasil dan prestasi kerja yang telah ditentukan. Dalam Tor Abi dan Aboozar disebutkan bahwa, melakukan pekerjaan haruslah cerdas secara rasional dan dengan memprioritaskan apa yang perlu dan tidak melakukan yang sebaliknya sehingga pekerjaan menjadi efektif serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.⁴

Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada di sekitar serta melingkupi kerja karyawan di kantor. Mayoritas kondisi lingkungan kerja bergantung serta diciptakan oleh pimpinannya, sehingga suasana kerja yang tercipta juga tergantung pada bagaimana pola yang diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta kondusif terkait bagaimana kebersihan ruangan kerja, tata ruang yang baik untuk kerja, pemilihan warna ruang yang indah dan sesuai, sirkulasi udara memadai, penerangan yang cukup dan memadai, jauh dari gangguan serta suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, sistem keamanan yang baik serta adanya rasa kebersamaan antara karyawan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan ataupun dengan rekan kerja lainnya. Adanya lingkungan kerja

³ Faroman Syarief, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2022), hlm 163

⁴ Tor abi, Navid dan Aboozar Jamshidvand, "Investigating Factors Affecting Human Resource Productivity in Government Organizations" *International Journal of Current Science Research and Review*. Vol. 05 No. 1 (2022) hlm. 45 <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V5-i1-06>

yang aman, nyaman serta kondusif, diharapkan dapat membawa kenyamanan dan dapat mendorong karyawan semakin giat bekerja dan produktivitas kerja yang diharapkan organisasi dapat terwujud. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dan memberikan hasil sesuai yang diharapkan.

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2018 bagaimana sebuah lingkungan kerja termasuk bagaimana kondisi dan kualitas di dalamnya diatur dan hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari SDM yang dimiliki.⁵

Nitisemito dalam Mahmudah mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.⁶ Produktivitas kerja bukanlah semata-mata ditunjukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas dari hal tersebut juga penting untuk diperhatikan karena dapat berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi, salah satunya oleh lingkungan kerja.

⁵ Kementerian Ketenagakerjaan, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018*, Jakarta

⁶ Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya* (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), hlm. 56.

Dalam penelitian Mega Dahlia:

“Lingkungan kerja memiliki pengaruh akan tetapi (tidak signifikan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu.”⁷

Sebaliknya dalam penelitian Sri Wahyuningsih:

"Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja."⁸

Hal ini menunjukkan bahwa sebelumnya telah terdapat penelitian mengenai hal terkait, akan tetapi memiliki hasil yang berbeda serta objek penelitian berbeda. Terkait hal tersebut, peneliti merubah perspektif dengan bertempat di instansi pemerintah sebagai objeknya.

Kementerian Luar Negeri menjadi garda terdepan negara Indonesia perihal urusan luar negeri. Maka dari itu kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusianya haruslah baik. Sumber daya manusia harus berkompetensi serta terus berkembang menjadi lebih baik dan lebih baik lagi kedepannya. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sebagai organisasi yang berada langsung dibawah Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia merupakan tempat untuk mengembangkan dan meningkatkan

⁷ Mega Dahlia, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus pada PT. SGS)” Jurnal Manajemen. Vol. 05, No. 1 (2022) hlm. 14 <http://www.journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/342>

⁸ Sri Wahyuningsih, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja” Jurnal Warta Edisi: 57 (2018) hlm. 9 <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/149>

kompetensi serta kemampuan yang dimiliki oleh seluruh karyawan Kementerian Luar Negeri. Sebagai pengelola dan penyelenggara kegiatan pendidikan dan pelatihan, tentu kualitas yang harus diberikan sangatlah baik agar *output* (keluaran) berupa peserta yang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menjamin kualitas tersebut tentunya produktivitas dari karyawan Pusat Pendidikan dan Pelatihan harus dijaga. Dengan total karyawan sekitar 120 orang, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri harus bisa mengelola dan memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan Kementerian Luar Negeri yang jumlahnya jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan Pusdiklat itu sendiri.

Di Pusdiklat Kemenlu, produktivitas kerja para karyawan setiap tahunnya selalu diukur menggunakan standar IKU (Indikator Kinerja Utama) dan AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). Berikut paparan hasil capaian realisasi IKU di Pusdiklat Tahun 2018 s/d 2021:

Sasaran Program	IKU	Realisasi 2018	Realisasi 2019	Realisasi 2020	Realisasi 2021
CUSTOMERS PERSPECTIVE					
Meningkatnya SDM Kemenlu yang kompeten	Persentase peserta diklat yang lulus	100%	100%	100%	100%
BUSINESS PROCESS PERSPECTIVE					
Implementasi rencana diklat sesuai	Persentase realisasi Diklat	118%	103,64%	100%	119,48%
Meningkatnya kerjasama dengan mitra Pusdiklat	Implementasi MoU kerjasama diklat sesuai rencana	4	3	7	7
Meningkatnya kualitas pelayanan Pusdiklat terhadap pengguna	Indeks kepuasan terhadap pelayanan Pusdiklat	85,35%	4,4 (skala 5)	3,76 (skala 4)	3,96 (skala 4)
LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE					
Tata kelola organisasi Pusdiklat yang baik	Nilai evaluasi AKIP Pusdiklat	74	74,44	76,06	77,91
Pengelolaan anggaran Pusdiklat yang optimal	Nilai Kinerja Anggaran Pusdiklat	-	-	91,39	94,62
NILAI KINERJA ORGANISASI		102,56%	99,14%	100,08%	102,49%

Gambar 1.1
Realisasi IKU Pusdiklat Tahun 2018 s/d 2021

Sumber: Laporan Kinerja 2021 Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri RI

Berdasarkan kualitas data tersebut dapat dilihat bahwa nilai kinerja dari pusat pendidikan dan pelatihan mulai dari tahun 2018 sampai dengan 2021 selalu mengalami perubahan setiap tahunnya. Meskipun hasil capaian yang dapat dicapai pada tahun 2018 mampu melewati target namun ditahun berikutnya pada 2019 mengalami penurunan sebesar 3,42% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pada tahun 2020, capaian yang diraih kembali mengalami peningkatan sebesar 0,94% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun berikutnya di tahun 2021 nilai capaian yang diraih berhasil kembali ditingkatkan sebesar 2,41 % dibandingkan dengan tahun sebelumnya, namun masih ada selisih pada capaian tahun 2021 sebesar 0,07% lebih kecil dibandingkan dengan capaian yang didapat pada tahun 2018.

Meskipun target capaian yang ingin diraih sudah terpenuhi, maka hasil capaian tersebut dapat terus ditingkatkan menjadi lebih baik dan lebih stabil lagi setiap tahunnya, serta agar pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat menjadi lebih baik lagi. Dalam hal ini, Pusdiklat sebagai tempat untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi serta kemampuan yang dimiliki oleh seluruh karyawan Kementerian Luar Negeri menjadi sarana pelayanan yang dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi para karyawan akan kebutuhan instansi terkait. Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya bahwa produktivitas kerja bukanlah mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya namun kualitas serta hasilnya harus diperhatikan karena hal tersebut dapat berubah terus menerus dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang digunakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan empat orang karyawan setempat, keadaan lingkungan kerja yang sibuk, ruangan kerja yang terlalu ramai serta kurang memadai dapat membuat konsentrasi kerja terganggu, terutama ketika sedang mengadakan kegiatan maupun mengurus hingga menyusun laporan. Dengan adanya perbedaan gedung yang dapat menghambat komunikasi secara langsung sehingga dapat menimbulkan kesenjangan komunikasi diantara karyawan, komunikasi secara langsung antar bidang, serta adanya kesenjangan komunikasi antara bidang dan UPT. Selain hal-hal tersebut, adanya

ekspektasi atasan yang terlalu tinggi dapat menjadi tekanan bagi yang bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN LUAR NEGERI”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi bahwa permasalahan utama dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berikut identifikasi masalahnya:

1. Capaian organisasi dalam LKJ Pusdiklat Kemlu belum stabil dan berubah-ubah setiap tahunnya.
2. Terganggunya konsentrasi kerja karena kondisi ruang kerja yang ramai dan sibuk.
3. Komunikasi secara langsung diantara para karyawan antar bidang maupun UPT dapat terhambat dikarenakan gedung yang berbeda.
4. Apabila atasan berekspektasi tinggi dapat menjadi tekanan bagi yang bersangkutan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah dari penelitian ini hanya membahas mengenai apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang dimiliki para sumber daya manusia, dalam hal ini para karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri RI. Dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel X (Variabel Bebas) dan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Y (Variabel Terikat).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "APAKAH TERDAPAT PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN LUAR NEGERI RI?".

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri RI.

F. Kegunaan Penelitian

Pada penelitian ini kegunaan yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya manajemen pendidikan, mengenai produktivitas kerja serta dapat berguna sebagai bahan referensi penelitian untuk peneliti selanjutnya di masa mendatang.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar Negeri RI (Pusdiklat Kemenlu RI), diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi pemikiran dan gagasan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja di lingkungan Pusdiklat Kemenlu RI dalam mencapai tujuannya.

b. Bagi pembaca lainnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan ilmu mengenai Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja dalam lingkup instansi pendidikan dan pelatihan yang dapat dikembangkan sebagai referensi penelitian di masa mendatang.

c. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini dapat digunakan penulis dalam menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan.