

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen paling fundamental dalam suatu organisasi, karena keberhasilan dan pencapaian tujuan instansi sangat bergantung pada kualitas pegawai yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki kompetensi serta profesionalisme yang baik akan mampu menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga berkontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran organisasi. Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam konteks instansi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki arti yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan mutu pelayanan publik yang dirasakan oleh masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2021) yang menyatakan bahwa upaya peningkatan kualitas birokrasi hanya dapat terwujud apabila aparatur pemerintah memiliki kinerja yang baik, efektif, serta akuntabel dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai salah satu perangkat pemerintah daerah yang berhubungan langsung dengan masyarakat, kecamatan memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Kecamatan Ciracap sebagai bagian dari Kabupaten Sukabumi memiliki tanggung jawab besar dalam pelaksanaan layanan

administrasi kependudukan, perizinan, penyediaan informasi publik, serta koordinasi pemerintahan desa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kecamatan berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah kabupaten dalam melaksanakan berbagai urusan pemerintahan. Oleh karena itu, kinerja pegawai kecamatan dituntut berada pada kondisi optimal agar pelayanan publik berjalan efektif dan efisien.

Namun berdasarkan hasil observasi awal dan data empiris yang dihimpun dari Kantor Kecamatan Ciracap, ditemukan bahwa kinerja pegawai belum berjalan secara optimal. Data absensi internal selama tiga bulan terakhir menunjukkan bahwa rata-rata 12–15% pegawai hadir terlambat setiap hari, terutama pada hari Senin dan setelah hari libur nasional. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan.

Selain itu, data pelayanan menunjukkan bahwa waktu tunggu pelayanan administrasi kependudukan saat jam sibuk mencapai 25–35 menit, melebihi standar pelayanan internal sebesar 15 menit. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat kepuasan masyarakat dan mencerminkan bahwa efektivitas proses kerja pegawai masih belum maksimal.

Permasalahan juga tampak pada lingkungan kerja fisik. Berdasarkan pemeriksaan sarana prasarana, diketahui bahwa komputer pelayanan mengalami kerusakan, sehingga menghambat kecepatan layanan. Kondisi ruangan yang kurang nyaman turut menurunkan produktivitas pegawai. Pengukuran suhu ruang pelayanan pada pukul 12.00–13.00 menunjukkan suhu 30–32°C, jauh di atas

standar kenyamanan ruang kerja (24–27°C). Ventilasi yang kurang memadai menyebabkan ruangan terasa pengap, sehingga membuat pegawai cepat lelah dan sulit berkonsentrasi.

Dari aspek lingkungan kerja non fisik, ditemukan hambatan komunikasi dan koordinasi antarbidang. Dalam satu bulan terakhir, tercatat tiga laporan ketidaksinkronan data pelayanan antara seksi pemerintahan dan seksi pelayanan umum yang menyebabkan keterlambatan penerbitan dokumen hingga dua hari. Hasil observasi dengan juga menunjukkan bahwa 60% pegawai menilai koordinasi lintas bidang masih perlu ditingkatkan, terutama pada saat terjadi lonjakan masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

Selain itu, permasalahan budaya organisasi juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hasil evaluasi internal menunjukkan bahwa dokumen pelayanan harus direvisi karena tidak sesuai dengan prosedur (SOP) yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kedisiplinan, ketelitian, dan profesionalisme belum tertanam secara konsisten pada seluruh pegawai. Perbedaan kecepatan respons antarpegawai juga mengindikasikan bahwa internalisasi nilai budaya kerja belum berjalan optimal, sehingga kualitas pelayanan publik menjadi tidak seragam.

Selain permasalahan empiris tersebut, terdapat pula kesenjangan hasil penelitian terdahulu (empirical gap) yang menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian, seperti Arifin (2022), menyatakan bahwa

lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun penelitian lain seperti Handayani (2021) menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan. Penelitian Khusnul Khotimah (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan variabel lingkungan kerja fisik tidak. Sebaliknya, penelitian Lim Kian Sijen justru menemukan bahwa lingkungan kerja fisik, non fisik, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa diperlukan kajian ulang khususnya pada konteks kecamatan, yang memiliki karakteristik organisasi dan dinamika kerja tersendiri.

Dengan mempertimbangkan berbagai kondisi empiris serta ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, maka penting dilakukan kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sekaligus menjadi dasar bagi perumusan rekomendasi yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Mengingat urgensi kinerja pegawai dalam mendukung kualitas pelayanan publik serta adanya berbagai permasalahan yang ditemukan di Kantor Kecamatan Ciracap, maka penelitian ini dipandang relevan untuk dilakukan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciracap belum optimal, terlihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian tugas, ketidaktepatan pelayanan, serta belum maksimalnya pencapaian target pelayanan publik.
2. Lingkungan kerja fisik belum mendukung secara optimal, seperti pencahayaan yang tidak merata, ruang kerja yang sempit, tata letak yang belum efektif, serta sarana prasarana yang kurang memadai untuk menunjang pelayanan.
3. Lingkungan kerja non fisik belum kondusif, ditandai dengan komunikasi antarbidang yang belum efektif, koordinasi yang masih lemah, serta hubungan kerja yang belum selalu harmonis terutama saat volume pelayanan meningkat.
4. Budaya organisasi belum tertanam kuat, terlihat dari kedisiplinan yang belum konsisten, kurangnya kepatuhan terhadap SOP, serta belum optimalnya internalisasi nilai organisasi dalam perilaku pegawai.

5. Adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan realitas lapangan, khususnya terkait hubungan antara lingkungan kerja fisik, non fisik, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.
6. Terdapat gap empiris dari penelitian sebelumnya, di mana beberapa studi menunjukkan hasil berbeda terkait pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

C. Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian tetap fokus dan tidak meluas ke aspek di luar tujuan kajian, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada beberapa hal berikut:

1. Penelitian ini hanya mencakup pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk mewakili instansi pemerintahan lain selain lokasi tersebut.
2. Variabel bebas yang dikaji dibatasi pada tiga komponen utama, yaitu:
 - 1) Lingkungan kerja fisik, meliputi kondisi pencahayaan, suhu dan kelembapan ruang, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, serta fasilitas kerja yang tersedia.
 - 2) Lingkungan kerja non fisik, yang mencakup suasana psikologis tempat kerja, pola hubungan antarpegawai, efektivitas komunikasi, serta dukungan sosial dari pimpinan.

- 3) Budaya organisasi, yang mencerminkan nilai, norma, kebiasaan kerja, perilaku anggota, serta cara organisasi merespons perubahan dan kinerja.
3. Variabel terikat pada penelitian ini terbatas pada kinerja karyawan, diukur melalui indikator kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, tingkat kemandirian, dan komitmen terhadap pekerjaan.
 4. Faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi pribadi, kepuasan kerja, kompensasi, atau faktor eksternal organisasi, tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.
 5. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sehingga analisis yang dilakukan hanya berfokus pada hubungan dan pengaruh antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui kuesioner.
 6. Penelitian dilakukan dalam rentang waktu tertentu, sehingga hanya menggambarkan kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai pada periode penelitian tersebut.
 7. Seluruh responden merupakan pegawai aktif yang bekerja di bawah struktur organisasi Kantor Kecamatan Ciracap, sehingga tidak melibatkan pegawai kontrak dari luar instansi atau pihak lain yang bukan bagian dari organisasi tersebut.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang disusun berdasarkan identifikasi masalah tersebut adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi.

4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, non fisik, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan bagi kalangan akademisi maupun peneliti selanjutnya yang berminat meneliti variabel sejenis, terutama dalam konteks instansi pemerintahan pada tingkat kecamatan yang hingga saat ini masih relatif terbatas jumlah penelitiannya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Kecamatan Ciracap

Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik, memperkuat komunikasi serta koordinasi antarpegawai, dan memperkuat budaya organisasi sehingga kualitas pelayanan publik dapat meningkat

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini memberikan pemahaman lebih baik mengenai pentingnya lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam mendukung kinerja.

Dengan demikian, pegawai dapat lebih berkomitmen dan termotivasi dalam meningkatkan kualitas kerja.

c. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi

Penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas pelayanan publik, khususnya di tingkat kecamatan yang berperan sebagai ujung tombak pelayanan administrasi.

d. Bagi Peneli

Penelitian ini menambah pengalaman akademik dan memperluas wawasan tentang manajemen SDM di sektor publik, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur pemerintahan.

