# BAB I PENDAHULUAN

## LatarBelakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telahditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut manajemen puncak, manajemen menengah dan manajemen lini serta bagian non manajerial (Pegawai), karena tinggi rendahnya kinerja pegawai secara langsungakan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja pada suatu instansi.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri dan Rahyuda, 2019). Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani et al., 2020). Disamping itu kuantitas kerja yang dilakukan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menunjang kinerja dankeberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi. Sejalan dengan itu diperlukannya tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja dari tiap individu guna mencapai tujuan tersebut.

Pegawai merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelolasertadikembangkanuntukmendukungkelangsunganhidupperusahaan.

Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografis, sosial budaya, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor- faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Faktor internal akan menyebabkan semakin buruknya kondisi perusahaan karena adanya perbedaan sikap, perasaan, pikiran dan karakteristik setiap pegawai.

Mangkunegara (2017) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. MenurutSedarmayanti(2017)lingkungankerjadibagimenjadidua yaitu,lingkungankerja fisik meliputi faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak dan lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan interaksi sosial, baik antara teman sekerja dengan atasannya, maupun dengan pegawai yang berbeda jenis pekerjaanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja yangbaik,dengan pencahayaan yangmemadaiserta bebas dari kebisingan dan gangguan, diharapkan dapat memberikan semangat tambahan bagi karyawan dalam menjalankan perkerjaan mereka dengan baik. Sebaliknyalingkungankerjayangburuk,gelapdanlembabdapatmenyebabkan

kelelahan dan menurunkan semangat serta kinerja para pegawai. Akibatnya, hasil kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai dengan sebagaimana mestinya.

Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat seseorang bekerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancra indra manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan seseorang dan yang membentuk suatu hubungan antar unit kerja yang ada.

Pegawai mampu memberikan hasil kerja yang baik, apabila lingkungan kerja baik dan menyenangkan bagi pegawai, adanya hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Untuk mencapai efektifitas kerja, keberadaan lingkungan kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, agar pegawai saat melakukan pekerjaan merasa aman dan nyaman. Sebaliknya lingkungan kerja yang belum memenuhi syarat bagi suatu tempat kerja, dapat melemahkan aktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa membuat pegawai merasa malas dan tidak nyaman dalambekerja, sehingga tidak bisa menjalankan atau melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang berakibat produktifitas dan efektifitas kerja pegawai menurun. Berikut ini adalah hasil kuesioner prasurveypada variabel lingkungan kerja non fisik pada Tabel 1.1 berikut;

## Tabel1.1

**HasilKuisonerPrasurveyVariabelLingkunganKerjaNon Fisik**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Setuju** | **Persentase** | **Tidak setuju** | **Persentase** |
| **LingkunganKerjaNon Fisik** | | | | | |
| 1 | Saya diberikan penghargaan berupa pengakuan dari pihak pimpinan sehingga  membuat semakin rajin dalam bekerja | 18 | 60% | 12 | 40% |
| 2 | Saya selalu menjalin  komunikasi yang baik antar pegawai | 21 | 70% | 9 | 30% |
| 3 | Saya merasa pimpinan sudah memberi pekerjaan dengan bijak dan sesuai kepada pegawai | 23 | 77% | 7 | 23% |
| 4 | Saya selalu menjaga hubungan baik antar sesama pegawai | 20 | 67% | 10 | 33% |

Sumber:HasilPrasurvey, 2024

Tabel 1.1 dari hasil Pra Survey variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memberikanpenilaian “tidak setuju” terhadap pernyataan dari “Saya diberikan penghargaan berupa pengakuan dari pihak pimpinan sehingga membuat semakin rajin dalam bekerja” sebanyak 40%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terdapat pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai masih sepenuhnya belum terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja non fisik pada kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai saat ini mengalami permasalahan yaitu kurangnya dukungan dari pimpinan. Kepala desa yang sering keluar kota menyebabkan para pegawai merasa kurang mendapatkan bimbingan dan arahan yangmemadaidalammenjalankantugassehari-hari.Ketidakhadirankepaladesa

ini juga menimbulkan rasa ketidakpastian dan menurunkan produktivitas kerja pegawai. Kurangnya komunikasi efektif antara pimpinan dan pegawai semakin memperburuksituasi, menciptakan suasanakerja yangkurangkondusifdan penuh ketidakpastian. Oleh karena itu, pimpinan Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai harus mampu menciptakanlingkungankerjanonfisikdiinstansitersebutagardapatmeningkatkan efektivitas kinerja pegawai yang baik.

Menurut Hasibuan (2015) fasilitas adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari- hari. Secara umum, beberapa tugas yang biasanya dilakukan di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang yaitu 1). Pelayanan administrasi meliputi pencatatan data penduduk, pembuatan dan penerbitan dokumen administrasi seperti KTP (Kartu Tanda Penduduk), KK (Kartu Keluarga), akta kelahiran, akta kematian, dan lain-lain, 2). Pembangunan infrastruktur meliputi mengorganisir dan mengawasi pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur dasar seperti jalan, jembatan, saluran irigasi, dan fasilitas umum lainnya, 3). Penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat seperti memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang berbagai hal, termasuk kesehatan, pendidikan, pertanian, dan program-program pemerintah. Pemberdayaan masyarakat juga dilakukan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa. 4). Pengelolaan keuangan desa meliputi mencatat pemasukan dan pengeluaran keuangan desa, serta mengelola dana desa sesuaidenganperaturanyangberlaku,5).Pelayanankesehatandansosialseperti

menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar, seperti puskesmas pembantu, dan program-program sosial seperti bantuan sosial bagi masyarakat yang membutuhkan, 6). Pengelolaan lingkungan dan pertanian seperti mengatur pengelolaan lingkungan dan sumber daya alam desa, serta memberikan dukungan untuk pengembangan sektor pertanian dan peternakan, 7). Pengaturan pemilihan kepala desa meliputi mengatur dan melaksanakan proses pemilihan kepala desa sesuaidenganperaturan yangberlaku,8). PenyelesaianKonflik sepertimenengahi dan menyelesaikan konflik antara warga desa atau antara warga dengan pihak lain secara musyawarah atau melalui mekanisme penyelesaian konflik yang ada**.** Fasilitas kantor pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

## Tabel1.2

**HasilKuisonerPrasurveyVariabelFasilitas Kantor**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Setuju** | **Persentase** | **Tidak setuju** | **Persentase** |
| **FasilitasKantor** | | | | | |
| 1 | Saya sebagai pegawai diberikanfasilitassesuai  dengankebutuhankerja | 17 | 57% | 13 | 43% |
| 2 | Sejauh ini perlengkapan pekerjaan sudah membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan | 10 | 33% | 20 | 67% |
| 3 | Fasilitas kerja padaKantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai mudah digunakan | 18 | 60% | 12 | 40% |
| 4 | Saat ini fasilitas yang terdapat padaKantorDesaKotaPariKecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagaitelah mempercepat proses  pekerjaan dan mendukung kinerja | 15 | 50% | 15 | 50% |

Sumber:HasilPrasurvey, 2024

Hasil Pra Survey variabel fasilitas kantor menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memberikan penilaian “tidak setuju” terhadap pernyataan dari “Sejauh ini perlengkapan pekerjaan sudah membantu Saya untuk menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 67%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa fasilitas yang terdapat pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin masih kurang lengkap untuk memperlancar proses pekerjaan. Fenomena ini terlihat dari beberapa pegawai yang terpaksa menggunakan koneksi internet milik pribadi karena kecepatan wifi yang ada di Kantor Desa Kota PariKecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai tidak stabil. Selain itu, pegawai juga masih merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka karena tidak tersedianya fasilitas kantor seperti *Air Conditioner* (AC) di ruangankerjamereka. Akibatnya,dengankoneksiinternet yangsangatlambat dan kurang memadainya fasilitas kerja yang tersedia, kinerja pegawai menjadi terhambatdalammelaksanakanpekerjaanmereka.Haliniberdampaknegatifpada produktivitas dan kinerja pegawai yang tidak maksimal. Oleh karena itu, pihak instansi harus mampu untuk melengkapi fasilitas yang ada didalam instansi tersebut agar dapat memperlancar proses penyelesaian pekerjaan.

Kinerja merupakan topik yang penting di dalam organisasi maupun lembaga, karena di dalam pencapaian organisasi publik yang paling diukur adalah kinerja. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuaidengantanggungjawabyangdiberikankepadanya.Kinerjajugadapat

dikatakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periodetertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkansebelumnya (Edison, 2016). Jadi, dapat disentesiskan bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktivitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atauinstansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing- masing individu terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pegawai di instansi tersebut harus memiliki kualitas.

## Tabel1.3

**HasilKuisonerPrasurveyVariabelKinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Setuju** | **Persentase** | **Tidak setuju** | **Persentase** |
| **Kinerja Pegawai** | | | | | |
| 1 | Saya sebagai pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten  SerdangBedagai memiliki kualitas yang baik dalam bekerja | 20 | 67% | 10 | 33% |
| 2 | Saya mampu  menyelesaikan pekerjaan  sesuaidengantargetyang ditentukan | 11 | 37% | 19 | 63% |
| 3 | Sebagaipegawaimampu untuk menyelesaikan  pekerjaan dengan tepat waktu | 20 | 67% | 10 | 33% |
| 4 | Saya selalu diberikan  pengawasan pada saat melaksanakan pekerjaan | 22 | 73% | 8 | 27% |
| 5 | Saya memiliki hubungan yang baik antar pegawai pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten  SerdangBedagai | 15 | 50% | 15 | 50% |

Sumber:HasilPrasurvey, 2024

HasilPraSurveyvariabelkinerjamenunjukkanbahwamasihterdapat beberapapegawaiyangmemberikanpenilaian“tidaksetuju”terhadappernyataan

dari “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yangditentukan” sebanyak 63%. Fenomena yangterjadi turunnya kinerja pegawai pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai yang sangat diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dari hasil kuesioner prasurveydapat dilihat bahwa saat ini pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih menghadapi kesulitan dalam bekerja dibawah tekanan, yang mengakibatkan kinerja pegawai rendah. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memiliki kemampuan dan kecakapan dalam memimpin. Pimpinan Kepala Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai diharapkan memiliki bawahan yang berkualitas dan terampil dalam bidang pekerjaan mereka. Tanpa adanya bawahan yangberkualitas, seorang pemimpin akan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, seorang pemimpin menginginkanpegawai yang efektif dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat mencapai kinerja yang baik dan memuaskan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai”.

## Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai saat ini mengalami permasalahan yaitu kurangnya dukungan dari pimpinan. Kepala desa yang sering keluar kota menyebabkan para pegawai merasa kurang mendapatkan bimbingan danarahan yang memadai dalam menjalankan tugas sehari-hari.
2. Fasilitas yang terdapat pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin masih kurang lengkap untuk memperlancar proses pekerjaan. Fenomena ini terlihat dari beberapa pegawai yang terpaksa menggunakan koneksi internet milik pribadi karena kecepatan wifi yang ada di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai tidak stabil. Selain itu, pegawai juga masih merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka karena tidak tersedianya fasilitas kantor seperti Air Conditioner (AC)di ruangan kerja mereka. Akibatnya, dengan koneksi internet yang sangat lambat dan kurang memadainya fasilitas kerja yang tersedia, kinerja pegawai menjadi terhambat dalam melaksanakan pekerjaan mereka.
3. Pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak secara efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih menghadapi

kesulitan dalam bekerja dibawah tekanan, yang mengakibatkan kinerja mereka rendah.

## 1.3.BatasanMasalah

Menurut Sujarweni (2019), Batasanmasalahberkaitandengan pemilahan masalah dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi. Dengan demikian, masalah akan dibatasi lebih khusus dan lebih sederhana. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya peneliti memberikan batasan penelitian yakni penelitian hanya meneliti pada Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

## RumusanMasalah

Rumusan Masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data, (Uma dan Roger, 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dapat dimuat ke dalam pertanyaan penelitian berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KantorDesaKotaPariKecamatanPantaiCerminKabupatenSerdang Bedagai?
2. Apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai CerminKabupaten Serdang Bedagai.

## Tujuan Penelitian

Menurut Arikunto (2017) Tujuan Penelitian adalah untuk menemukan, membuktikan dan mengembangkan sesuatu persoalan atau pengetahuan dengan menggunakan prosedur – prosedurilmiah. Adapun yangmenjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untukmenganalispengaruh fasilitaskantor terhadapkinerja pegawaidiKantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk menganalis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

## Manfaat Penelitian

Mudrajad (2015) menjelaskan manfaat penelitian adalah penekanan pentingnya penelitian yang dapat dijabarkan dalam bagian penelitian tersebut. Adapun manfaat yang diharapkan dan penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

* + 1. **ManfaatSecaraTeoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama pihak-pihak yang terlibat langsung dalam penelitian sejenis. Secara khusus penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang mendalamuntukkajianbidangmanajemententangmasalahpengaruhlingkungan

kerja non fisik dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

* + 1. **ManfaatSecaraPraktis**

Manfaatyangdiharapkan penulisdalampenelitian inisebagai berikut:

* + - 1. Manfaat Bagi Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, fasilitas kantor serta kinerja pegawai.

* + - 1. ManfaatBagiPenulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selamaperkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan, belajar praktis dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan serta merupakan syarat dalam meraih gelar SarjanaEkonomi (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah.

* + - 1. ManfaatBagiPenelitiLain

Diharapkan dapat memberikan masukkan dan bahan referensi maupunbahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian lebih lanjut serta dapat dijadikan sumber perbandingan dalam penelitian.