

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Salah satu isu nasional adalah adanya ketimpangan antar wilayah. Berdasarkan analisis permasalahan, kondisi lingkungan hidup dan kehutanan belum mampu menjadi penggerak pembangunan nasional. Kementerian LHK berusaha menjawab tantangan tersebut melalui peningkatan kemampuan sumber daya alam. Maksud tujuan tersebut adalah mengaktualisasikan manfaat sumberdaya alam agar tak terhenti hanya pada wacana saja. Sumber daya alam harus digerakkan menjadi sumber - sumber produksi bagi masyarakat. Sehingga tercipta sumber - sumber produksi baru di wilayah Indonesia sebagai upaya untuk mengurangi ketimpangan.

Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan dari instansi tersebut, dengan kata lain instansi merupakan sekumpulan manusia yang saling bekerja dalam rangka mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dari penjelasan itu terlihat bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dipisah kan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Berbagai bidang yang di tangani oleh para instansi menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidangnya sehingga dapat mendapatkan performa yang baik untuk meraih pencapaian yang efektif dan efisien.

Namun seperti yang telah terjadi, tidak sedikit instansi memiliki sumber daya manusia yang tidak memiliki kinerja baik dan berkualitas seperti yang di harapkan. Beberapa karyawan ada yang kurang maksimal dalam memberikan kemampuan dirinya untuk bekerja di banding karyawan lainnya.

Keeps mendefinisikan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja dari karyawan adalah hasil kerja dan tindakan untuk mencapai hasil yang diharapkan tersebut serta bagaimana pelaksanaan dari pekerjaan itu sendiri (Rivai, *et al.* 2008:14).

Seorang karyawan dikatakan berkualitas dalam pekerjaannya adalah karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai standar bahkan melebihi batas yang telah ditentukan dengan cara yang efektif dan efisien.

Beberapa perusahaan memiliki budaya dan standar yang berbeda beda dan telah ditetapkan untuk karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikasi perusahaan yang berhasil terlihat dari kemajuan dan peningkatan performa perusahaan yang dihasilkan oleh para karyawannya yang berkualitas. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku di dalam organisasi (Torang, 2012:118) Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target tentu memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi para karyawannya.

Berjalannya sebuah roda instansi pemerintahan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Karyawan yang mampu memberikan kontribusinya secara maksimal dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang maksimal dapat di lihat dari bagaimana karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja karyawan menurut Hariadja (2002:291) dapat dilihat bahwa “Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman kerja, atasan, mengikuti aturan – aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai”. Kepuasan kerja karyawan patut di perhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Banyak faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya bobot pekerjaan, kebijakan perusahaan, komunikasi antar karyawan dan lingkungan pekerjaan. Apabila terdapat salah satu faktor tersebut yang mengganggu kinerja karyawan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri dari jabatannya dan meningkatkan tingkat *turnover* dalam perusahaan tersebut.

Peneliti telah melakukan penelitian melalui kuesioner pra riset dan juga wawancara. Penelitian ini ditunjukkan untuk karyawan bagian Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Manfaat dilakukannya penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi. Setelah dilakukan beberapa kali wawancara, didapati bahwa terdapat masalah dalam tingkat penurunan kinerja karyawan.

Untuk menunjang informasi yang telah disampaikan secara lisan melalui wawancara, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan sebagai responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *cluster random sampling* dimana menurut Margono (2004: 126) “*Simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampling langsung dilakukan pada unit sampling. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Teknik ini digunakan bilamana jumlah unit sampling di dalam suatu populasi tidak terlalu besar”. Berikut rekapitulasi data hasil kuesioner:

**Tabel 1.2 Data Hasil Kuesioner Pra Riset**

No	Keterangan	Presentase	
		Ya	Tidak
1	Kepuasan Kerja	87%	13%
2	Lingkungan Kerja	83%	17%
3	Komunikasi	73%	27%
4	Kepemimpinan	70%	30%
5	Disiplin Kerja	67%	33%
6	Motivasi Kerja	63%	37%
7	Beban Kerja	53%	47%
8	Budaya Organisasi	50%	50%
9	Kompensasi	47%	53%
10	Promosi	33%	67%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan data di atas, dari jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan Biro Organisasi dan Kepegawaian, jumlah presentase terbesar ditunjukkan pada variabel kepuasan kerja sebesar 86% dan variabel lingkungan kerja sebesar 83%. Jumlah presentase terkecil ditunjukkan pada kompensasi sebesar 47% dan promosi sebesar 33%. Responden berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah diakibatkan ketidak sesuaian ranah pekerjaan dengan latar belakang kemampuan karyawan. Selain itu karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya tidak mendapatkan apresiasi dari atasan maupun lingkungan sekitar, sehingga membuat para karyawan merasakan siklus kerja yang monoton tanpa adanya kepuasan kerja yang sepatasnya didapatkan oleh para karyawan itu sendiri.

Tidak ada tolak ukur dalam menentukan puas atau tidaknya karyawan setelah menyelesaikan tugas yang dimilikinya. Pada dasarnya, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan merupakan penilaian individu yang dimana tidak semua orang memiliki standar kepuasan kerja yang sama. Seperti yang dikemukakan (Handoko, 2000:192) “Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya”. Ketika seorang karyawan diberikan tugas yang sesuai dengan aspek dan kemampuan, maka

kualitas dan bobot tugas tersebut akan diselesaikan dengan maksimal dan karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakannya. Berlaku sebaliknya, apabila seorang karyawan diberikan tugas yang tidak sesuai aspek dan kemampuannya, maka tugas tersebut tidak akan terselesaikan secara maksimal dan membuat tingkat kepuasan karyawannya rendah.

Kepuasan kerja merupakan sebuah efek psikologis yang secara emosional akan membuat individu terkait menjadi senang dan bangga terhadap apa yang telah dicapainya. Efek yang dirasakan juga berpengaruh kepada sikap karyawan yang lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbagi atas beberapa bagian, yaitu faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor fisik (kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi emosi lingkungan kerja dan budaya organisasi, faktor eksternal (hiburan, latar belakang pendidikan dan keluarga). Ketika salah satu dari faktor tersebut terganggu, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut akan rendah.

Faktor selanjutnya dari hasil wawancara yang telah dilakukan, faktor lingkungan kerja yang tidak memadai membuat para karyawan yang bekerja tidak nyaman. Jawaban yang diberikan salah seorang karyawan menunjukkan bahwa *layout* dan penerangan yang kurang membuat karyawan menjadi malas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disampaikan oleh beberapa karyawan yang mengeluhkan posisi tata letak yang berhimpitan mengurangi ruang gerak sesama karyawan. Selain masalah penerangan, suhu ruangan yang cenderung panas juga dikeluhkan beberapa karyawan. Kebersihan pendingin ruangan yang kurang membuat ruang kerja kurang dingin dan bisa dibilang kurang nyaman sehingga membuat semangat kerja kurang maksimal. Selain itu lingkungan ruang kerja yang redup dan lembab tidak memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga pekerjaan sering ditunda.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Sofyan (2013:19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013:20). Seperti apa yang telah disampaikan, lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu fisik dan non fisik. Kondisi fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan, kebersihan ruang kerja, tata letak ruang kerja dan pewarnaan ruangan mempunyai efek cukup besar terhadap kemampuan karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan yang kotor, berisik atau tidak teratur dalam tata letak mempengaruhi *mood* karyawan sehingga tidak maksimal dalam menjalankan tugas. Keadaan non fisik yang berada disekitar lingkungan bekerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan atasan, suasana bekerja dan kesejahteraan karyawan. Apabila hubungan non fisik terjalin secara harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat bekerja secara maksimal. Perusahaan sebaiknya mampu memberikan dan menjaga kedua dimensi lingkungan kerja tersebut sehingga karyawan mampu dan dapat memaksimalkan kinerjanya agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang pada fenomena fenomena yang ditemukan dari hasil observasi dilapangan oleh peneliti dan didukung oleh data serta kuesioner pra riset, maka penelitian ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja**

## **Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi beberapa masalah ke dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menguji:

1. Deskripsi kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti:

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan yang memiliki variabel seperti kepuasan kerja dan lingkungan.

2. Bagi Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan:

Memberikan informasi mengenai deskripsi kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan menjadi referensi peneliti lain yang meneliti hal serupa yaitu pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik dan bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.