

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi, atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap peningkatan perusahaan (Munandar, 2017:1). Hal ini dikarenakan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut (Saputri, 2016). Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) dan otonomi daerah merupakan dua konsep yang saling terkait dalam pengembangan dan pengelolaan daerah di Indonesia. Otonomi daerah adalah kebijakan yang memberikan kekuasaan lebih kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus urusan lokal mereka sendiri. Otonomi daerah memegang peranan penting dalam mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dinamis dan aktif. Dengan adanya otonomi daerah, ada potensi besar untuk meningkatkan kualitas SDM lokal dan, pada gilirannya, memperbaiki kualitas hidup masyarakat di daerah tersebut.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pelaksanaan otonomi daerah memiliki hubungan yang sangat erat, karena PNS adalah bagian yang tak terlepas dalam pelaksanaan kebijakan dan program di tingkat daerah. PNS memiliki peran penting dalam memastikan bahwa otonomi daerah dapat terlaksana dengan baik. PNS sebagai pelaksanaan kebijakan lokal dan penyedia layanan publik, serta berfungsi sebagai jembatan antara pemerintah daerah dan masyarakat harus memiliki kemampuan dan kompetensi untuk mewujudkan efektivitas pelaksanaan otonomi daerah dan kualitas pemerintahan di tingkat lokal.

Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, salah satu strategi untuk dapat meningkatkan peranan sumber daya manusia dalam setiap organisasi tersebut adalah meningkatkan kinerja, dengan mempertahankan kinerja agar tetap tinggi, maka kemungkinan besar organisasi juga akan mampu bertahan dan berkembang (Hasibuan, M.S.P., 2016). Peningkatan kinerja pegawai adalah aspek krusial agar dapat mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Bagi pemerintah daerah, peningkatan kinerja pegawai (PNS) juga berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan pelaksanaan kebijakan daerah.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Rancaekek yang terletak di Jl. Majalaya - Rancaekek No.89, Rancaekek Wetan, Rancaekek, Bandung, Jawa Barat 40394, Indonesia. Rancaekek terletak 23 km di sebelah Timur Kota Bandung atau sekitar 37 km dari Ibu Kota Kabupaten Bandung, yaitu Kecamatan Soreang. Rancaekek berasal dari dua suku kata, yaitu Ranca dan Ekek. Ranca berarti Rawa, sementara Ekek berasal dari nama sebuah spesies burung yang endemik di kawasan ini yaitu burung Ekek atau nama lainnya adalah *Javan Green Magpie*. Kantor Kecamatan Rancaekek menyediakan berbagai layanan publik bagi warga, termasuk administrasi kependudukan, perizinan, pelayanan sosial, serta koordinasi kegiatan pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil observasi, penulis menemukan kendala dalam pencapaian target indikator kinerja selama beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya kebutuhan untuk perbaikan dan pengelolaan kinerja yang lebih baik. Meskipun tugas-tugas dilaksanakan, hasilnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas belum sesuai standar yang diharapkan. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja bisa secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Iskandar (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan nilai yang diharapkan.

Secara umum tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin, dengan adanya kinerja pegawai yang baik, semua itu akan terwujud. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan, 2017).

Pada penelitian ini, dengan lokus penelitian di Kantor Kecamatan Rancaekek, penulis menemukan permasalahan yaitu kurang maksimalnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung dikarenakan indikator kinerja pada setiap tahun selalu tidak mencapai target yang ditentukan. Dilihat dari indikator kinerja dari tahun 2022 hingga 2023 masih ada kekurangan pencapaian target setiap tahunnya, sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**

**Indikator Kinerja Kantor Kecamatan Rancaekek**

NO	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2022			TAHUN 2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Pembuatan Kartu Keluarga	500	300	60%	490	320	65,31%
2	Pembuatan E-KTP	250	225	90%	355	297	83,66%
3	Surat Keterangan Pindah/Datang	285	125	43,86%	290	237	81,72%
4	Rekomendasi Surat Keterangan Tidak Mampu	270	165	61,11%	260	242	93,08%
5	Pelayanan Surat Keterangan	190	130	68,42%	195	141	72.31%

Sumber : Olah data penulis (2024)

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa target yang harus terealisasi masih belum mencapai jumlah target seharusnya yang sudah ditentukan pada setiap tahun, dikarenakan fasilitas yang masih kurang memadai sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait dan dapat memengaruhi seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab

mereka. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) menemukan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pudjiati dan Fatimatul Khabibah (2020) menemukan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Pratiwi, Achmad Fauzi, Berliana Febrianti (2023) menemukan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja. Pada penelitian ini, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang sudah dilakukan dengan Bagian Kepegawaian dan Logistik Kantor Kecamatan Rancaekek, adapun variabel yang akan digunakan adalah lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu.

Dalam mencapai peningkatan kualitas pegawai secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang sangat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada struktur organisasi penempatan tugas ditempatkan mulai dari yang paling atas sampai pada penempatan tugas paling bawah. Setiap penempatan tugas yang berbeda terdapat juga lingkungan kerja yang berbeda pada organisasi atau perusahaan. Organisasi kerja memerlukan prosedur pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan wewenang internal, sistem koordinasi dan komitmen individu pada program – program kerja yang sudah ditetapkan sebagai kontribusi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai tetapi juga mengurangi risiko cedera dan masalah kesehatan. Menurut Danang (2016:38) lingkungan kerja dikonsepsikan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik merujuk pada aspek fisik dari tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas pegawai. Menurut Sarwoto dalam Sidanti (2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dalam dua kategori yaitu pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan kedua, lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Lingkungan kerja fisik yang baik memberikan rasa nyaman bagi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan rendahnya konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai atau pencapaian hasil yang tidak maksimal. Berikut adalah data inventaris di Kantor Kecamatan Rancaekek, yaitu:

**Tabel 1. 2**

**Data Inventaris Kantor Kecamatan Rancaekek**

No	Jenis Peralatan	Jumlah Seharusnya	Jumlah yang Tersedia	Kondisi	
				Layak	Tidak Layak
1	Komputer	30	13	9	4
2	Meja	32	15	15	-
3	Printer	20	17	12	5
4	Lemari Besi/Metal	10	4	4	-
5	Mobil	4	2	2	-
6	AC	10	8	6	2
7	Kendaraan Dinas Bermotor	10	4	1	3

Sumber : Olah data penulis (2024)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa inventaris yang tersedia di Kantor Kecamatan Rancaekek masih kurang memadai, sehingga kegiatan bekerja menjadi terhambat, karena adanya keterbatasan inventaris yang dimiliki. Kantor Kecamatan Rancaekek masih kekurangan meja dalam sebuah ruangan kerja serta peralatan kerja yang disediakan oleh kantor masih belum memadai. Hal ini terbukti dari beberapa pegawai yang menggunakan ruangan kerja orang lain untuk melaksanakan kerjanya padahal orang yang diruangan tersebut juga membutuhkannya. Hal ini mengakibatkan saling menunggu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah gambar kondisi ruang kerja di Kantor Kecamatan Rancaekek, sebagai berikut:



Sumber : Kantor Kecamatan Rancaekek (2024)

### **Gambar 1. 1**

#### **Kondisi Ruangan Kerja di Kantor Kecamatan Rancaekek**

Penelitian terdahulu terkait dengan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Namun, berdasarkan observasi peneliti terhadap artikel terkait, ditemukan adanya perbedaan atau inkonsistensi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018); Rohmaniah, Musriati, dan Widayanto (2023); dan Yuliana (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adhyasa(2019); Tanjaya (2019); Stanley dan Remiasa (2022)

menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja selain lingkungan kerja fisik adalah karakteristik individu. Karakteristik individu mempunyai peran yang penting terhadap peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh (Ananda dan Sunuharyo, 2018:73) yang mengatakan apabila faktor – faktor di dalam pekerjaan selaras dengan karakteristik individu, maka pegawai tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja yang telah didasari oleh karakteristik individu yang kuat akan berdampak sangat baik dalam perkembangan diri mereka secara pribadi dan kelompok (Robbins dan Judge, 2017).

Karakteristik merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu (Robbins dan Judge, 2017). Karakteristik individu di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata, hal tersebut dikarenakan setiap pegawai yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Hal ini didasarkan pada asumsi Rivai (Jacobis dkk, 2017) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri – ciri khusus, sifat – sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Hasibuan (Jacobis dkk, 2017) mendefinisikan karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Untuk menambah kelengkapan data pada penelitian ini, penulis melakukan prasurvey kepada sebagian pegawai Kantor Kecamatan Rancaekek meminta tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Berikut adalah data hasil prasurvey yang dilakukan pada sebagian pegawai Kantor Kecamatan Rancaekek, yaitu:

**Tabel 1. 3****Hasil Prasurvey Karakteristik Individu Kantor Kecamatan Rancaekek**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Puas	Tidak Puas
1	Seberapa puas anda dengan hubungan sosial anda (dengan teman, keluarga, atau kolega)?	40%	60%
2	Seberapa puas anda dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi anda?	33,3%	66,7%
3	Seberapa puas anda dengan pekerjaan anda saat ini?	53,3%	46,7%
4	Seberapa puas anda atas dorongan untuk mencapai tujuan yang profesional?	40%	60%
5	Seberapa puas anda dengan kemampuan diri untuk berinteraksi dengan orang lain?	40%	60%

Sumber : Olah data penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa karakteristik individu menunjukkan hasil yang tidak puas, ini berarti bahwa ada ketidakpuasan atau masalah yang teridentifikasi terkait dengan berbagai aspek karakteristik atau kualitas pegawai di dalam organisasi. Hasil ini bisa menunjukkan bahwa ada tantangan dalam hal kepuasan kerja, motivasi, kinerja, atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektivitas individu dalam pekerjaan mereka. Ketidakpuasan terkait karakteristik individu di tempat kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. memahami dan menangani penyebab ketidakpuasan ini, Kantor Kecamatan Rancaekek dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas.

Penelitian terdahulu terkait dengan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Namun, berdasarkan observasi peneliti terhadap artikel terkait, ditemukan adanya perbedaan atau inkonsistensi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Lishandy (2018); Sagita (2019); dan Iqbal (2023) menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hajati et al. (2018); Tambingon, Tewal, dan Trang (2019); Novianti, dan Risal (2023) menemukan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Merujuk pada pemetaan latar belakang yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan pada variabel penelitian. Pertama, variabel kinerja pegawai ditemukan bahwa kurang maksimalnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung dikarenakan indikator kinerja pada setiap tahun selalu tidak mencapai target yang ditentukan. Kedua, lingkungan kerja fisik ditemukan bahwa inventaris yang tersedia di Kantor Kecamatan Rancaekek masih kurang memadai, sehingga kegiatan bekerja menjadi terhambat, karena adanya keterbatasan inventaris yang dimiliki. Ketiga, karakteristik individu ditemukan bahwa ada ketidakpuasan atau masalah yang teridentifikasi terkait dengan berbagai aspek karakteristik atau kualitas pegawai di dalam organisasi.

Penelitian mengenai lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai sangat penting karena dapat memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana berbagai faktor mempengaruhi efektivitas dan produktivitas di tempat kerja. Lebih lanjut, melalui penelitian ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Kondisi ini akan berkontribusi pada kesejahteraan pegawai, mengurangi absensi dan turnover, serta mendukung pertumbuhan dan inovasi dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan terkait dengan observasi pada variabel penelitian, adanya inkonsistensi penelitian terdahulu, identifikasi masalah yang dikemukakan, dan urgensi penelitian, maka peneliti pada akhir akan melanjutkan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rancaekek”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan oleh penulis, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Lingkungan Kerja Fisik, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rancaekek?

2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rancaekek?
3. Seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rancaekek?
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rancaekek?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah, maka adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk:

1. Mengetahui gambaran Lingkungan Kerja Fisik, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rancaekek.
2. Mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rancaekek.
3. Mengetahui besarnya pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rancaekek.
4. Mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rancaekek.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek pengembangan SDM dan kendala SDM yang menyangkut pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Kantor Kecamatan Rancaekek menyelesaikan masalah dalam Lingkungan Kerja Fisik, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai pada perusahaan. Sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja secara efektif.

### b. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini maka peneliti akan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan akan bermanfaat pada dunia kerja, khususnya mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai.

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau masukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi perusahaan yang dipilih oleh penulis untuk melakukan penelitian adalah pada Kantor Kecamatan Rancaekek. Beralamat di Jl. Raya Majalaya – Rancaekek No.89, Rancaekek Wetan, Kec. Rancaekek, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40394.

**Tabel 1. 4**  
**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan surat penelitian																								
2	Pengajuan Judul Skripsi																								
3	Observasi dan pengumpulan data																								
4	Penulisan proposal skripsi																								
5	Pengajuan proposal																								
6	Seminar usulan proposal																								
7	Revisian proposal																								
8	Pengolahan data																								
9	Sidang skripsi																								
10	Revisian skripsi																								

Sumber : Olah data penulis (2024)