

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya . Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya

Salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Nitisemito (2012:12) lingkungan fisik adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan..

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada di dalamnya. Pegawai akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas dari kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Dimana kinerja menurut Mangkunegara, (2013:75) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu masyarakat maju dengan peralatan serba canggih, kegiatan dalam kehidupan manusia makin terganggu pada adanya sarana dan peralatan, meskipun hanya sebagian. Menyadari hal itu maka sarana dan prasarana kerja yang ada harus senantiasa dipelihara sesuai dengan standar, prosedur dan metodenya serta dijaga kesiapgunaannya. Sebab kalau tidak maka adanya gangguan pada sarana kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan bahkan mengakibatkan fatal.

BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi sebagai lembaga pemerintahan bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya. Pemberian pelayanan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi dilandasi oleh adanya kesadaran akan tugas , tanggung jawab dan

timbang rasa yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan dengan baik agar masyarakat puas.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program jaminan social yang bertanggung jawab pada Negara untuk memberikan perlindungan social ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Adapun jumlah pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi pada tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2018	35	-
2019	40	14,28
2020	42	5
2021	45	7,14
2022	41	(8,88)

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi Tahun 2023

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi dimana dalam lima tahun terakhir jumlah pegawai mengalami fluktuasi. Tahun 2018 jumlah pegawai yaitu 35 orang, tahun 2019 jumlah pegawai mengalami kenaikan sebesar 14,28%, kemudian pada tahun 2020 jumlah pegawai mengalami kenaikan sebesar 5%, pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami kenaikan sebesar 7,14%, dan pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami penurunan sebesar -8,88%. BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi yang merupakan sebuah instansi pemerintahan didorong untuk memiliki lingkungan fisik yang nyaman dan bersih, sehingga tidak cuma masyarakat yang merasakannya tetapi juga pegawai yang bekerja sehingga mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2010:76) menyatakan lingkungan fisik sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mulyadi (2015: 12) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, leberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Sedangkan menurut Nitisemito (2012:12) lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mardiana (2013: 55) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sementara itu, Rivai (2012: 168) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja fisik ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2011: 63): Bangunan tempat kerja, Ruang kerja yang lega, Ventilasi pertukaran udara, Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan dan Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Adapun lingkungan kerja fisik yang dimiliki pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi Tahun 2018 – 2022 sebagai berikut .:

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja Fisik Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi Tahun 2018-2022

No	Jenis Sarana dan Prasarana Kerja	Tahun									
		2018 (Unit)		2019 (Unit)		2020 (Unit)		2021 (Unit)		2022 (Unit)	
		Tersedia	(R)								
1	Lemari	13	2	11	4	14	5	19	6	19	6
2	Meja	31	1	34	2	34	2	37	3	37	3
3	Kursi	61	5	63	5	68	7	68	7	68	7
4	Komputer	30	0	33	1	37	1	39	2	39	2
5	Printer	30	2	35	2	37	3	39	3	36	5
6	Mesin tik	30	1	32	1	32	1	35	2	35	2
7	Notebook	31	0	33	1	33	1	35	2	35	2
8	Mobil dinas	6	0	6	0	7	0	7	0	7	0
9	Motor dinas	7	0	7	0	7	0	8	0	8	0
10	AC	9	0	9	0	10	0	10	0	10	1
11	Papan data	23	1	27	3	27	3	27	3	29	4
12	Mesin genset	1	0	1	0	1	0	2	1	2	1
13	Sound system	16	1	16	1	17	2	17	2	17	2

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi, Tahun 2023

Keterangan:

R : Rusak

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat ada beberapa unit yang termasuk kedalam kategori lingkungan kerja secara fisik pada BPJS Ketenagakerjaan. Pada setiap tahun terdapat perbedaan jumlah dari setiap unit tersebut, ada yang mengalami peningkatan dan ada yang tetap. Hal ini disesuaikan dengan keadaan unit tersebut. Dimana semua komponen lingkungan fisik tersebut memengaruhi kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Dan juga berdasarkan tabel kondisi lingkungan kerja fisik pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi diatas, dapat dilihat ada beberapa unit sarana dan prasarana penunjang kinerja pegawai yang rusak dengan jumlah unit yang berbeda dan ada beberapa yang sama per setiap tahunnya. Yaitu dari tahun 2018 sampai tahun 2022. Dimana semua komponen lingkungan fisik tersebut memengaruhi kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Jika kinerja pegawai kurang baik maka dampaknya terhadap pencapaian target dan realisasi pelayanan publik yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada di dalamnya. Pegawai akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas dari kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Dimana kinerja menurut Mangkunegara, (2013:75)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut adalah perkembangan target dan realisasi pelayanan publik pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022.

Tabel 1.3
Perkembangan Target dan Realisasi Pelayanan Publik
Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
	P (Orang)	P (Orang)	P (%)	PU (Orang)	PU (Orang)	PU (%)	BPU (Orang)	BPU (Orang)	BPU (%)
2018	1.321	940	71,15	45.664	33.742	73,89	12.454	8.579	68,88
2019	1.675	1.524	90,98	45.664	40.654	89,02	17.654	12.579	71,25
2020	2.443	1.776	72,69	58.983	43.321	73,44	24.342	15.634	64,22
2021	2.222	1.924	86,58	60.978	55.654	91,26	26.540	20.579	77,53
2022	2.876	2.570	89,36	70.542		93,12	32.465	26.507	81,64
Rata-rata			82,15			84,14			72,70

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi Tahun 2023 (data diolah)

Keterangan:

P : Perusahaan

PU : Pekerja Penerima Upah

BPU : Bukan Penerima Upah

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa pelayanan *public* BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi menunjukkan indeks belum tercapai kinerja sesuai dengan standar. Pekerja penerima upah diterima oleh keluarga ini meliputi istri/suami dan anak yang sah (anak kandung, anak tiri dan anak angkat) sebanyak lima orang. Sementara itu bukan penerima upah diterima oleh peserta yang megikutsertakan anggota keluarga yang diinginkan (tidak terbatas). Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak baik akan berakibat pada hasil pelaksanaan pekerjaan. Maka dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

menuangkan dalam proposal yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dimana penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sarana dan fasilitas kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi belum memadai. Dimana ada beberapa unit sarana dan prasarana penunjang kinerja pegawai yang rusak dengan jumlah unit yang berbeda dan ada beberapa yang sama per setiap tahunnya.
2. Kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi belum optimal dibuktikan dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan pada pelayanan *public* BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi menunjukkan indeks belum tercapai kinerja sesuai dengan standar.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas rumusan masalah yang diambil adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.