

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan percepatan pertumbuhan ekonomi pada saat ini keberadaan pegawai atau peranan sumber daya manusia menjadi aspek penting untuk terwujudnya rencana organisasi. Salah satu faktor yang menentukan upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintah adalah kinerja yang dilakukan para pegawainya. Kinerja organisasi dan kinerja pegawai mempunyai korelasi positif yang saling berhubungan. Semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi, demikian juga sebaliknya semakin rendah kinerja pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi (Upik Djaniar, 2019 : 28)

Pengukuran keberhasilan pembangunan dan pengembangan suatu usaha untuk penyelesaian masalah yang data dan informasinya diperoleh dari hasil analisa dari data dasar profil desa, laporan pelaksanaan program/kegiatan serta informasi yang lain kita jadikan kelengkapan pedoman untuk menentukan arah dan kebijakan yang kita ambil dalam proses pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Lumajang.

Disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Nomor 15 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang, dalam pelaksanaannya memerlukan pemikiran dan kerja keras bagi semua jajaran staf yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, serta dukungan Dinas, Badan, Kantor dan Bagian yang terkait berperan

aktif dan berperan secara langsung dalam membangun masyarakat yang pada akhirnya dapat diperoleh hasil maksimal dan hasil yang memuaskan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang dalam tugasnya secara umum membantu Bupati melalui Sekretaris Daerah melaksanakan tugas dan kewenangan desentralisasi bidang pemberdayaan masyarakat dan desa berdasarkan pedoman, peraturan dan kebijakan yang ditetapkan melalui program kegiatan yang telah direncanakan dan diputuskan.

Dalam pelaksanaan program maupun kegiatan yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dituangkan dalam rincian tugas dan fungsi Sekretaris dan Kepala Bidang, dimaksudkan sebagai upaya secara maksimal dalam mencapai suatu kinerja yang sudah dituangkan dalam Program Tahunan. Program Tahunan pada masing-masing bidang disesuaikan dengan tugas dan fungsinya, hal ini dijabarkan secara menyeluruh meliputi pemberdayaan yang ada pada Sekretariat dan Bidang, antara lain Bidang Bina Pemerintahan Desa, Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat.

Tugas-tugas rutin yang menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan masih banyak tugas-tugas penunjang yang bersifat pembinaan serta pemberdayaan masyarakat, aplikasinya dituangkan melalui Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2022 serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2022 tersebar pada Sekretariat dan Bidang-bidang. Hal ini diharapkan akan mengoptimalkan capaian kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa tiap tahunnya.

Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa saat ini mengalami penurunan, terdapat sarana prasarana yang tidak memadai dan tidak tercukupi seperti fasilitas kantor yang masih minim, misalnya komputer sangat terbatas sehingga mengalami kekurangan dengan jumlah karyawan yang ada, tetapi hal ini masih bisa diantisipasi dengan menggunakan beberapa laptop milik kantor.

Selanjutnya kinerja pegawai adalah kewajiban seorang pegawai melaksanakan tugas dengan baik yang harus disesuaikan dengan rencana yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai diharuskan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yang bertanggung jawab, dan memiliki tingkat kedisiplinan yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan untuk mengerjakan serta mengetahui kewajiban dari setiap pekerjaannya itu sendiri. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja oleh masing-masing pribadi seseorang. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap tanggung jawab dalam pekerjaannya (Dadi Apriadi, 2020 : 98)

Efektivitas kerja pegawai yang baik akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tidak mudah merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang dan bisa dilakukan dengan cara meningkatkan pengawasan, pembinaan, pengembangan, pelatihan dan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah

dilakukan oleh setiap masing-masing para pegawainya melalui peran pemimpin yang bertanggung jawab pada suatu organisasi tersebut (Waruwu, 2018 : 282)

Efektivitas kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Semakin baik efektivitas kinerja pegawai maka sebuah perusahaan dapat dikatakan perusahaan tersebut berhasil mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki efektivitas kinerja (hasil kerja atau suatu karya yang dihasilkan) baik tentunya dapat menunjang tercapainya tujuan, sasaran, visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Manullang, 2018:1-2)

Sarana adalah alat yang digunakan untuk melakukan pekerjaan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan akhirnya mencapai tujuan. Jika sarana memadai dan alatnya terawat dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Prasarana adalah penunjang utama dari terselenggaranya suatu aktivitas kantor. Prasarana kantor seperti gedung, ruangan, listrik dan lain-lain. Sarana dan prasarana sering dianggap sama, padahal keduanya sangatlah berbeda. Jika sarana sudah baik namun prasarana itu tidak mendukung maka sama saja akan terhambat. Yang termasuk permasalahannya apakah sarana dan prasarana di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang sudah sesuai dan dapat memberikan pengaruh positif kepada kinerja para pegawainya yang berada dalam suatu kantor tersebut. Selain itu dijelaskan juga lingkungan kerja apakah bisa memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai seperti yang dijelaskan oleh (Kasmir, 2016 : 2)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Manullang, 2018:1-2) Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Medan. Dan hasilnya adalah fasilitas kerja/sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Adi Aprizal, 2017 : 20) Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Sarana Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Departemen Agama Ogan Komering Ulu Timur dan hasilnya bahwa sarana dan sumberdaya manusia berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Sedangkan menurut (Mohamad Alkha, 2022 : 158) dalam penelitiannya yaitu membahas hasil analisa menunjukkan variabel sarana prasarana (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid - 19 pada Disnakertrans Wilayah Jawa Timur.

Selain sarana prasarana penyebab turunnya Kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga ada pada Kondisi Lingkungan kerja yang menyebabkan kinerja itu turun. Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa terdapat lingkungan kerja yang masih kurang dijaga kebersihannya misalnya dapur kotor, gudang yang terbengkalai, tidak adanya ruangan khusus untuk merokok. Untuk itu diperlukan kesadaran dari para pegawainya untuk menjaga kebersihan ruangan, dan lingkungan kerja, perlu adanya penyegaran dan pembaruan dari keadaan lingkungan atau tempat kerja sekitar agar pekerjaan berjalan lancar.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi sesuai kenyataan yang berada pada sekitar tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja satu dengan yang lainnya.

Lingkungan kerja yang baik bisa mendukung produktivitas diperusahaan, Karena lingkungan kerja merupakan hal yang digunakan untuk memotivasi pegawai untuk bekerja sangat baik menurut yang dijelaskan oleh (Erna Annisa,2021:3). Lingkungan kerja suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik atau non fisik dapat memberi kenyamanan, memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja setiap pekerja dalam suatu organisasi (Supardi, 2003:3).

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi ataupun keadaan yang bersifat riil yang berada disekitar para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh suatu perusahaan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan menimbulkan semangat dan bergairah kerja dari pegawai tersebut (Elizar dan Hasrudy Tanjung, 2018:48) dan permasalahan selanjutnya dijelaskan apakah lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang sudah baik dan berpengaruh positif untuk kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Maludin Panjaitan 2017:4) Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai dengan hasil yang diharapkan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan penelitian



yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2018 : 9) Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja dari setiap pegawai yang ada pada organisasi kerja dengan mengharapkan hasil lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dari setiap pegawai yang ada.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Syalimono Siahaan,2019:24) hasil yang telah diperoleh untuk variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Berdasarkan hasil pengamatan awal ada fenomena yang perlu diadakannya penelitian lebih lanjut terkait sarana prasarana seperti fasilitas kantor seperti fasilitas kantor yang masih kurang, penataan ruang kantor yang perlu diatur, pencahayaan yang kurang, ventilasi yang masih minim.

Namun juga lingkungan kerja kurang dijaga kebersihannya terdapat pada tiap-tiap ruangan masih kurang jiwa rasa memiliki terhadap kantor nya sendiri sampah ada dimeja setiap pulang kerja tidak dibersihkan gudang yang terbengkalai tidak tertata dengan rapi, dapur yang seharusnya bisa digunakan untuk memasak tapi malah digunakan untuk merokok, tidak adanya ruangan untuk merokok khusus, dan ruangan untuk ibu menyusui.

Terkait tugas dan fungsi dari tiap-tiap pegawai akan berpengaruh ketika sarana-prasarana dan lingkungan kerja tidak sinkron dan mencukupi maka tidak akan berjalan dengan baik dan lancar kinerja dari pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

Keunikan penelitian ini adalah pada penguatan Kinerja Pegawai yang di lihat dari Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja. Kedua faktor tersebut dapat menguatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang “

### **1.2. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diambil, penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini berfokus pada bidang ilmu manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia.
2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah sarana prasarana dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai.
3. Pemerintahan daerah sektor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Lumajang yang dijadikan sampel penelitian.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang?



3. Apakah sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka terdapat pokok masalah yang akan dijadikan sebagai tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan referensi, bisa digunakan sebagai arsip dan data sehingga dapat digunakan untuk menguji kembali terkait penelitian yang berhubungan dengan sarana

prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

b. Manfaat praktis

1) Bagi ITB Widya Gama Lumajang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan perpustakaan yang ada di ITB Widya Gama Lumajang.

2) Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata-I pada ITB Widya Gama Lumajang, dalam mengaplikasikan dan membandingkan antar teori-teori dari perkuliahan dengan realitas yang ada dalam dunia kerja. Dan untuk lebih memahami serta memperluas tentang manajemen operasional yang ada di lingkungan kerja.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi peneliti selanjutnya untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan tema ini dan bisa juga untuk mengembangkan penelitian yang sudah dilakukan.

4) Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lumajang

Dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi Dinas, mengenai sarana dan prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan operasional pada masa yang akan datang, khususnya untuk kebijakan yang akan diambil oleh pemimpin.