

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya di pengaruhi oleh pegawainya. Pada saat ini, kehidupan sosial semakin berkembang dan berubah sangat pesat terutama dalam hal teknologi yang menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dan mempertahankan aset yang dimilikinya. Salah satu aset yang berharga yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam mencapai target organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur penting dalam organisasi dan industri. Dalam menjalankan kegiatan bekerja, perusahaan dituntut untuk menerapkan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas sehingga dapat tercapai tujuan dari perusahaan yaitu pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi, dan pemberantasan penyalahgunaan narkotika dan obat-obatan berbahaya. Tujuan perusahaan tidak dapat terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan begitu canggihnya. Pegawai adalah orang yang bekerja disuatu instansi pemerintahan berdasarkan perjanjian dan kesepakatan kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Mengatur pegawai merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda yang dibawa ke dalam perusahaan.

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja dari pegawainya. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pada dasarnya dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja pegawai secara organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja yang diperoleh individu di dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan dalam organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang dijalankan oleh para pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil dari pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja merupakan hal yang penting bagi pegawai, perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pegawai maupun lingkungan organisasi itu sendiri.

Upaya perusahaan agar menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawainya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor penting dalam mencapai kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai seorang pegawai untuk perusahaan. Para pegawai menyelesaikan tugas dan aktivitas harian mereka dilingkungan pekerjaan. Notoatmodjo (dalam Kemala, 2018) kondisi lingkungan pekerjaan meliputi tempat

kerja yang tenang dan nyaman, pencahayaan dan suhu yang tepat, ruang kerja yang besar dan bersih, serta rekan kerja yang baik dan saling membantu. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung terhadap para pegawai, kegiatan sehari-hari pegawai dilakukan dilingkungan pekerjaan. Sunyoto (dalam Kemala, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik apabila dalam kondisi lingkungan kerja yang sesuai, sehingga dapat dicapai suatu hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja seorang pegawai. kondisi lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. seperti cahaya di tempat kerja. Apabila cahaya didalam ruang kerja kurang terang atau terlalu terang akan mengganggu konsentrasi pegawai, suhu udara di lingkungan pekerjaan yang mungkin terlalu panas atau terlalu dingin. Apabila dihadapkan kepada suhu yang terlalu panas akan membuat pegawai gerah dan tidak fokus saat bekerja. Begitupun sebaliknya jika suhu udara dilingkungan kerja terlalu dingin membuat pegawai

tidak produktif saat bekerja. Disamping itu seorang pegawai apabila dihadapkan pada tingkat kebisingan yang tinggi akan membuat pegawai terganggu saat bekerja sehingga mempengaruhi kegiatan bekerjanya. Kerapian dan kebersihan ruangan kerja memberikan dampak bagi pekerjaan pegawai, rapi dan bersih akan membuat pegawai aman dan nyaman saat bekerja. Uraian pekerjaan yang jelas membuat pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja dan juga mampu membuat kinerja pegawai lebih baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan optimal. Hubungan pegawai dengan atasan dan hubungan pegawai dengan rekan kerja berdampak terhadap kinerja seorang pegawai, jika hubungan tersebut baik maka akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap pegawai yang berjumlah 15 pegawai pada kantor bagian umum dan kantor bagian pemberantasan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara, peneliti melihat bahwa adanya masalah pegawai yang tidak dapat mencapai target dalam bekerja. Pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan atasan. Kurangnya lingkungan kerja yang kondusif seperti tata ruang kerja terbuka, fasilitas kerja yang belum memadai, seperti komputer yang tidak diperbaharui sehingga berdampak pada kinerja pegawai. kondisi kerja yang kurang baik yaitu didalam satu ruangan kerja terdapat beberapa orang dan tidak adanya pembatas antara meja pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya dan meja kerja pegawai saling berhadapan, hal tersebut membuat pegawai lebih sulit fokus saat bekerja dan dapat menimbulkan suara bising karena masing-masing pegawai bisa berdiskusi dengan suara lebih nyaring sehingga dapat mengganggu pegawai lain yang sedang bekerja.

Hubungan antar sesama pegawai dan hubungan antar pegawai dengan atasan kurang harmonis sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisyah, dkk (2017) dengan judul penelitian “Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan”. Hal ini dapat dilihat dari koefisien (R_{xy}) = 0.983 dan koefisien determinan (R^2) = 0,967 menunjukan lingkungan kerja fisik dibentuk oleh kepuasan kerja sebesar 96,7%, yang berarti lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Medan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu (2015) tentang “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Nafasindo Medan”. Di dapatkan nilai r_{xy} = 0,591; $p = 0,000 < 0,05$ ada hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Nafasindo Medan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triccia (2020) dengan judul penelitian “Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Kinerja Pada karyawan Di Perusahaan X”. Di peroleh nilai signifikasi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti keempat aspek *psychological capital* memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan pada perusahaan X.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi masalah pokok adalah bagaimanakah hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang, yang berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti kepada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara dalam hal meningkatkan lingkungan kerja yang baik sehingga kinerja pegawai mencapai tujuan organisasi.