

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Pada saat ini pemerintah Indonesia sedang berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan hidup penduduknya agar menjadi negara maju dan tidak lagi menjadi negara berkembang. Pemerintah Indonesia berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting di perusahaan atau instansi dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) ialah pelaku utama dalam organisasi maupun perusahaan, yang berfungsi agar manajemen berlangsung dengan baik. Instansi wajib memiliki pegawai yang berketerampilan dan berpengetahuan tinggi agar usaha mengelola sebuah instansi yang baik dan optimal sehingga kinerja pegawai berkembang.

Kinerja yang baik dan berkembang merupakan kinerja yang optimal ialah kinerja yang sesuai tolak ukur organisasi dan mendukung tercapainya suatu tujuan utama organisasi (Rahmawati dkk. 2021) Suatu organisasi yang baik dan berkembang merupakan organisasi yang berusaha meningkatkan kekuatan sumber daya manusianya, karena dalam hal tersebut adalah faktor utama untuk meningkatkan dan memajukan kinerja pegawai.

SDM (sumber daya manusia) merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau instansi lain. Pentingnya SDM dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka perlu mendapatkan perhatian dari

pimpinan, dimana pimpinan harus senantiasa melakukan pengawasan agar kegiatan-kegiatan berjalan sesuai dengan arah tujuan yang telah ditetapkan, sehingga pengawasan dapat meningkatkan kinerja.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Jombang(DPMPTP) ialah salah satu perangkat pemerintah wilayah di kabupaten Jombang yang menjalankan sistem pelayanan satu pintu (Oktavia, 2019). DPMPTP Kabupaten Jombang selaku lembaga yang khusus bertugas memberikan pelayanan mengenai perizinan yang langsung bersinggungan kepada warga, pada dasarnya bisa dikatakan selaku terobosan baru maupun inovasi manajemen pemerintah wilayah yang diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang berkelas sesuai dengan tuntutan dan harapan warga.

Penyusunan DPMPTSP Kabupaten Jombang sebagai bentuk nyata komitmen kabupaten Jombang dalam membagikan pelayanan yang lebih baik serta memberikan pelayanan secara terpadu sehingga mempermudah warga serta dunia usaha dalam mendapatkan perizinan. Salah satu wujud pelayanan universal kepada warga itu yaitu pelayanan prima di bidang perizinan, yang dimaksud pelayanan perizinan yang prima merupakan pelayanan terpadu satu pintu yang bisa mencerminkan sesuatu wujud pelayanan yang memenuhi prinsip pelayanan yang jelas, pasti, terjamin, efisien, efektif, transparan, akuntabel, partisipatif, hemat, adil, serta menyeluruh.

Hasil observasi awal yang di lakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu Jombang ditemukan permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai belum sesuai dengan target yang diinginkan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Jombang. Dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan Kantor Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Jombang, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, dimana mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Permasalahan yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada kantor Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Jombang, disebabkan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada di atas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.

Selain itu, terdapat permasalahan mengenai pengawasan adalah pimpinan jarang melakukan pengawasan secara langsung kepada bawahannya untuk melihat bahwa setiap pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu atau tidak. Setelah melihat permasalahan-permasalahan yang terjadi pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Jombang maka saat ini akan membatasi pada faktor yang mempengaruhi kinerja hanya pada lingkungan kerja dan pengawasan.

Berikut hasil yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu kabupaten Jombang dari tahun 2018-2020 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Kinerja pegawai
Tahun 2018 - 2020

Kategori	TAHUN					
	2018		2019		2020	
	Jml pegawai	%	Jml pegawai	%	Jml pegawai	%
Baik sekali	7	11,7	5	8,3	2	3,3
Baik	15	25,0	13	21,7	11	18,3
Cukup	23	38,3	20	33,3	15	25,0
Kurang	10	16,7	16	26,7	24	40,0
Buruk	4	6,7	6	10,0	7	11,7
Buruk sekali	1	1,7	-	-	1	1,7
JML	60	100	60	100	60	100

Sumber Data : Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Jombang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat data penilaian kinerja pegawai dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan. Pada setiap tahunnya jumlah pegawai yang mendapat nilai kurang, buruk dan buruk sekali terus bertambah, sementara perusahaan menetapkan target minimum kinerja pegawai dengan nilai cukup, namun pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang mendapatkan nilai Kurang dengan presentase melebihi 15%, jumlah pegawai yang mendapatkan nilai Kurang pada tahun 2020 merupakan

jumlah yang tertinggi yaitu mencapai 40%. Hal tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi Dinas sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya penelitian-penelitian terdahulu terdapat *research gap* yang dilakukan oleh Florida dkk, (2018) mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Banasik, (2015) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan pada penelitian terdahulu tentang pengawasan terdapat *research gap* yang dilakukan oleh Suhariyanto dkk, (2018) mengemukakan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Tiga Putra. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Marpaung dkk, (2013) menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.

Menurut Suhariyanto dkk , (2018) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Eko Prastyo dkk, (2016) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dasar dari suatu keberhasilan organisasi pada kinerja suatu pegawai yang optimal selaras menggunakan sasaran yg sudah di tentukan maka suatu organisasi haruslah menempatkan motivasi dalam pegawai supaya pegawai mampu dan rela menyalurkan energi dan pikiran yg dimiliki demi pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dinilai baik jika dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, tetapi untuk melaksanakan kinerja pegawai yang maksimal kita perlu memperhatikan bagian yang mempengaruhi baik buruknya kinerja.

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Susilo dkk, 2020). Lingkungan kerja menjadi fasilitas pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut Florida dkk, (2018) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung berlangsungnya kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan ketidnyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang terpenting ketika pegawai melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang

baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kekuatan atau semangat pegawai dalam bekerja (Banasik, 2015).

Faktor lain penunjang keberhasilan dari kinerja di suatu perusahaan selain lingkungan kerja yang kondusif adalah perlu dilakukan adanya pengawasan terhadap pegawai. Menurut Suhariyanto dkk, (2018) Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti dkk, (2017) pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Maka dari itu pengawasan penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup atau matinya suatu organisasi atau birokrasi dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas maka tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Jombang ”

1.2 Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Jombang?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Jombang?
3. Apakah lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas penanaman modal dan pelayanan satu pintu kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas penanaman modal dan pelayanan satu pintu kabupaten Jombang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas penanaman modal dan pelayanan satu pintu kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak – pihak terkait yaitu :

1. Bagi Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Jombang
 - a. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi dinas mengenai lingkungan kerja dan pengawasan

kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menjadi bahan masukan untuk pencapaian suatu tujuan organisasi yang diinginkan .

- b. Dapat menjadi masukan bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan upaya memperbaiki, mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti
 - a. Dapat memberikan wawasan yang lebih luas dalam memahami serta memecahkan masalah yang ada untuk berlatih memperoleh data dan informasi dalam kehidupan yang lebih nyata.
 - b. Dapat meningkatkan wawasan lebih banyak, aktual tentang dunia kerja baik industri, instansi swasta maupun negeri, sebagai bekal untuk menjadi enterpeanur yang baik.
 3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
 - a. Dapat menambah literatur sehingga dapat berguna untuk menambah wawasan pengetahuan.
 - b. Merupakan suatu bahan kajian mahasiswa mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama sebagai sumbangan kerja ilmiah yang menambah pekerjaan.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.

(HALAMAN SENGAJA DI KOSONGKAN)