BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Diakui atau tidak, keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karenanya wajar apabila setiap instansi memberikan porsi yang lebih pada aspek manajemen sumber daya manusia, tidak terkecuali pada instansi militer. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga mempunyai daya guna dalam mencapai misi dan tujuan instansi. Mengelola sumber daya manusia dalam instansi bukan hal yang mudah karena melibatkan elemen di dalanya yaitu, pegawai, pimpinan ataupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara tiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kodusif sehingga pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat maksimal. (Hasibuan 2018)

Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan dan membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan instansi yaitu merekrut pegawai yang berkualitas dan pencapaian hasil kinerja yang baik. Tujuan Instansi dapat dicapai melalui peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada dengan menciptakan kinerja yang baik, optimal sehingga sesuai dengan tujuan instansi. Pegawai negeri sipil adalah rakyat Negara Republik Indonesia yang sudah memenuhi syarat yang ditentukan memenuhi tugas Negara yang diangkat oleh pegawai yang berwewenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainya, dan di gaji sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri sipil wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya. Pada penelitian ini penulis meneliti pada instansi Tentara Nasional Indonesia Angkatan

Laut (TNI-AL). TNI AL adalah salah satu cabang angkatan perang dan merupakan bagian dari Tentara Nasional Indonesia (TNI) . Tugas pokok TNI AL Indonesia adalah sebagai operasi pertahanan Negara Republik Indonesia di Laut. TNI AL dibentuk pada tanggal 10 September 1945, Kekuatan TNI-AL saat ini terbagi dalam 3 komando armada yaitu, Komando Armada I (Koarmada I) yang berpusat di Jakarta, Komando Armada II (Koarmada II) yang berpusat di Surabaya, dan Komando Armada III (Koarmada III) yang berpusat di Sorong.

Komando Armada I di bawah jajaran Lantamal III Jakarta yaitu Pangkalan TNI AL Lampung (Lanal Lampung). Pangkalan TNI AL Lampung merupakan Komando pembinaan dan operasional TNI Angkatan Laut di Lampung. Pangkalan TNI AL Lampung didirikan pada tanggal 9 mei 1965. Kantor Pangkalan TNI AL Lampung beralamat di Jl. Yos Sudarso Panjang Bandar Lampung. Kantor Pangkalan TNI AL Lampung memiliki visi dan misi diantaranya, melaksanakan patroli keamanan laut terbatas, pemberdayaan potensi maritim pendukung Satuan Operasi dengan meliputi dukungan berupa fasilitas labuh, fasilitas pemeliharaan dan perbaikan, pembekalan, fasilitas perawatan personel dan pangkalan. Kantor Pangkalan TNI AL Lampung mengandalkan peran aktif sumber daya manusianya dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai di bidang manapun untuk memberikan pelayanan baik di instansi ataupun di dalam masyarakat.

Pencapaian kinerja pegawai pada Pangkalan TNI AL Lampung harus di dukung oleh lingkungan kerja fisik yang baik dan budaya organisasi yang ada di dalam instansi, salah satunya ruang kerja yang baik, lingkungan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik. dan pegawai yang mematuhi norma-norma,nilai-nilai yang ada sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh instasi sesuai dengan visi dan misi. Kantor Pangkalan TNI AL Lampung memiliki sumber daya manusia sebanyak 40 orang pegawai yang mengisi sub bagiannya masing-masing. Dalam kegiatan bidangnya kantor Pangkalan TNI Lampung terbagi dalam 4 sub bagian yaitu :

Tabel 1.1.

Data Pegawai Pangkalan TNI AL Lampung TA 2021

No.	Bagian	Membawahi	Jumlah
1	Departemen 1	Operasional, Satuan Intelejen , Pomal	7
2	Departemen 2	Kesetariatan, Kepegawaian, Logistik, Fasilitas Pangkalan	15
3	Departemen 3	Keuangan, Potensi maritim, Program dan anggaran	10
4	Departemen 4	Kesehatan, Satuan Markas	8
Jumlah			40

Sumber data : Pangkalan TNI AL Lampung 2021

Kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada waktu yang telah di tentukan. Khurosani (2018) menyatakan Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pegawai yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tangggung jawab yang diberikan kepada pegawai didalam suatu instansi. Kinerja pegawai pada kantor Pangkalan TNI AL Lampung dapat terpenuhi jika pegawai mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi, pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk menyelesaikan pekerjaan, serta frekuensi kesalahan yang terjadi atau atau bahkan tidak pernah.

Kinerja yang terjadi pada Pegawai kantor Pangkalan TNI AL Lampung yaitu masih terlihatnya pegawai yang bekerja dengan kualitas serta ketepatan waktu yang yang rendah terlihat dari tingkat absensi pegawai yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dan tidak selesai tepat waktu . Pegawai kantor Pangkalan TNI AL Lampung tidak patuh pada perintah atasan

dan selalu melebihi batas waktu dalam penyelesaiannya sehingga pencapaian kinerja pegawai terlihat masih belum optimal. Maka dapat di pastikan apa yang di tugaskan kepada pegawai tidak efektif dan efisien, sehingga tujuan dari kator pangkalan TNI AL Lampung tidak tercapai. Berikut data yang memperlihatkan standar kinerja pegawai Kantor Pangkalan TNI AL Lampung

Tabel 1.2

Standar Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Pangkalan TNI AL Lampung

No.	Standar kinerja	Kategori	Nilai
1.	Integritas		
	▪ Kejujuran ▪ Kepatuhan ▪ Kepemimpinan	Baik Cukup Kurang	80-100 50-70 10- 40
2.	Komitmen		
	▪ Kesetiaan	Baik Cukup Kurang	80-100 50-70 10- 40
3.	Disiplin		
	▪ Tanggung Jawab ▪ Ketaatan	Baik Cukup Kurang	80-100 50-70 10- 40
4.	Kerjasama	Baik Cukup Kurang	80-100 50-70 10- 40

Sumber data: Pangkalan TNI AL Lampung 2021

Agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik, kantor harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga kinerja pegawai meningkat. Keberhasilan setiap instansi harus memiliki pegawai yang berperan sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan instansi selain mesin dan alat alat lainnya, karena pegawai yang langsung bersentuhan untuk memberikan kontribusi sesuai dengan keinginan yang di harapkan. Pegawai di tuntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab dan tugas dan tanggung jawab yang di berikan atasan secara efektif. oleh sebab itu kinerja pegawai harus

sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan sebagai pengukur pencapaian kinerja yang maksimal. Pada kantor Pangkalan TNI AL Lampung masih banyak pegawai dalam penilaian kinerja yang tidak memenuhi strandar dalam pekerjaannya. Berikut data yang memperlihatkan hasil penilaian kinerja pegawai kantor Pangkalan TNI AL Lampung.

Tabel 1.3

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Pangkalan TNI AL Lampung

PENILAIAN		
UNSUR YANG DINILAI	NILAI	
	ANGKA	SEBUTAN
Kejujuran	71	Baik
Kepatuhan	65	Cukup
Kesetiaan	65	Cukup
Tanggung Jawab	66	Cukup
Ketaatan	70	Cukup
Kerjasama	74	Baik
JUMLAH	479	-
NILAI RATA – RATA	68,42	Cukup

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa di ketahui bahwa pencapaian kinerja pegawai masih tergolong belum optimal dalam kategori cukup, dapat di lihat pada kolom kepatuhan, kesetiaan, tanggung jawab, dan ketaatan. Maka dapat di pastikan apa yang menjadi tujuan kantor tidak efektif dan efisien, sehingga tujuan dari kantor Pangkalan TNI AL Lampung tidak tercapai. Selain terlihat dari hasil penilaian kinerja, Ketidak hadiran pegawai juga

dapat menyebabkan tertundanya penyelesaian pekerjaan yang di tugaskan, pimpinan tidak pernah memperhatikan kinerja pegawainya. Sehingga semakin tinggi tingkat kehadiran maka akan semakin rendah kinerja yang di capai. Pada kantor Pangkalan TNI AL Lampung ketidakhadiran pegawai dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.4

Tingkat Absensi Pegawai Kantor Pangkalan TNI AL Lampung Tahun 2020

Tahun	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi Pegawai	Tingkat Absensi
2020	Januari	40	13	7,15 %
	Februari	40	15	8,25 %
	Maret	40	10	5,5 %
	April	40	14	7,7 %
	Mei	40	16	8,8 %
	Juni	40	13	7,5 %
	Juli	40	11	7,15 %
	Agustus	40	14	7,7 %
	September	40	9	4,95 %
	Oktober	40	14	7,7 %
	November	40	20	11 %
	Desember	40	14	7,7 %
RATA-RATA				7,5%

Sumber: Kantor Pangkalan TNI AL Lampung

Tabel 1.4 menjelaskankan bahwa tingginya tingkat absensi pegawai pada kantor Pangkalan TNI AL Lampung mengidentifikasikan tidak tercapainya kinerja pegawai. Tingkat absensi tinggi dengan rata-rata tingkat absensi 7,5 % tingkat absensi tertinggi yaitu sebesar 11 % terjadi pada bulan November sedangkan absensi terendah pada bulan September sebesar

4,95% sebagai akibat dari bertambahnya tingkat absensi menyebabkan hasil kerja yang di lakukan kurang maksimal atau tidak sesuai dengan tujuan yang di harapakan oleh kantor Pangkalan TNI AL Lampung . Ketidakhadiran pegawai di duga karena kurangnya kesadaran pegawai mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja. Afandi (2018) antara lain Lingkungan kerja, Kompensasi, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Komunikasi. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya suatu kerja pegawai tersebut. Hanaysha (2018) menyatakan Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Fenomena Lingkungan kerja fisik yang terjadi pada Pangkalan TNI AL Lampung yaitu kurangnya fasilitas ruang kerja yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang bersih tidak, sirkulasi udara yang kurang baik, ruangan terlalu panas minim pendinginan seperti (AC) sehingga mengakibatkan pegawai tidak nyaman dan terhambat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan. Kondisi lingkungan kantor perlu mendapatkan perhatian baik dari kepala bagian maupun pegawainya sendiri.

Selain Lingkungan kerja fisik faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya Organisasi merupakan salah satu tempat organisasi yang dapat membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang

akan datang. Afandi (2018) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Pada pangkalan TNI AL Pegawai selalu melaksanakan apel pagi dan dilakukan setiap hari di jam kerja dan apel sore Pada kantor Pangkalan TNI AL Lampung Budaya Organisasi yang terjadi yaitu banyak pegawai yang tidak mematuhi dan selalu mengabaikan budaya organisasi yang telah dibuat oleh instansi sehingga terjadi banyak pegawai yang bekerja tidak mematuhi nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku sehinga banyak pegawai mangkir di jam kerja dan istrahat sebelum waktu jam kerja. Berdasarkan latar belakang di atas lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi ternyata sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang di patuhi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PANGKALAN TNI AL LAMPUNG "**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai Pangkalan TNI AL Lampung*?*
2. Apakah pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Pangkalan TNI AL Lampung*?*
3. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan TNI AL Lampung *?*

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Pangkalan TNI AL Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisai dan Kinerja Pegawai pada Pangkalan TNI AL Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Kantor Pangkalan TNI AL Lampung .

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan November 2020 s.d Juni 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, Lingkungan kerja fisik, Budaya Organisasi

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan TNI AL Lampung.

2. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan TNI AL Lampung.

3. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan TNI AL Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

1.5.2 Bagi Pangkalan TNI AL

Bagi Pangkalan TNI AL Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I berisi tentang latar belakang masalah tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab II berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi dan juga karakteristik pekerjaan penelitian terdahulu tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN