

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kenyamanan dalam bekerja merupakan faktor penting bagi para pegawai dalam proses mengerjakan tugas yang diberikan. Kenyamanan bekerja para pegawai sebagian besar tercipta dari lingkungan kerja fisik yang ada di dalam kantor tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan terdapat di kantor yang digunakan oleh para pegawai pada saat mereka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Saiful A. et al. 2019). Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan persyaratan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh kantor (Pale, 2023). Apabila sebuah kantor mempunyai lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman, hal ini akan mempengaruhi kinerja para Pegawai sehingga dapat berpengaruh pada penurunan kinerja kantor. Sebaliknya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung akan menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga para pegawai fokus dalam mengerjakan tugas kantor secara efektif dan efisien, sehingga kinerja dari para pegawai juga akan meningkat (Premarathne & Kappagoda, 2020).

Menurut perkiraan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sekitar 2,4 juta (86,3 %) dari kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7 %) dikarenakan kecelakaan kerja (International Labor Organization, 2018). Menurut data BPJS Ketenagakerjaan, sepanjang Januari hingga September 2021 terdapat 82 ribu

kasus kecelekaan kerja dan 179 kasus penyakit akibat kerja yang 65 persen disebabkan oleh COVID-19 (Lingga, G, 2022). Sedangkan menurut Yusuf M (2015) menjelaskan penerapan ergonomic total mampu mengakibatkan terjadinya penurunan beban kerja sebesar 27,4% dan peningkatan produktivitas kerja sebesar 422,80%. Disimpulkan bahwa penerapan ergonomi total pada perajin batu permata di Karangasem Bali dapat menurunkan beban kerja dan meningkatkan produktivitas kerja.

Perkembangan teknologi yang cukup cepat dalam era globalisasi menyebabkan banyak kantor tidak menyadari dan tidak memperhatikan bahwa faktor yang menjadi masalah dalam kinerja pegawainya berasal dari lingkungan kerja fisik yang mereka miliki. Lingkungan kerja fisik yaitu segala aspek dan faktor fisik yang terletak dan berada di sekitar para pegawai kantor yang bisa berpengaruh terhadap dirinya pada saat menjalankan tugas dan pekerjaannya, seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, ruang gerak, dan lain-lain (Putra Tanamas, V., 2022).

Berdasarkan hasil penilaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia indeks profesionalitas ASN Kabupaten Mojokerto di Tahun 2022 sebesar 66,68 (Rendah) sedangkan pada tahun 2023 mengalami peningkatan menjadi 86,23 (Tinggi). Sehingga dalam suatu kinerja dapat mengalami penurunan ataupun peningkatan pegawai yang dapat dipengaruhi berbagai aspek, salah satunya dari lingkungan kerja fisik yang terdapat di dalam kantor merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh kantor, dikarenakan lingkungan kerja fisik ini selalu secara langsung berhubungan dengan para pegawai yang bekerja di dalam kantor. Kantor perlu untuk

menyesuaikan serta mengatur lingkungan kerja fisik dengan baik sehingga para pegawai yang bekerja di dalam kantor akan memperoleh rasa senang ataupun nyaman pada saat bekerja. Kinerja yang buruk juga dapat dipengaruhi oleh UPT dibawah naungan Dinas Kesehatan. Pegawai dinkes bertindak sebagai penanggung jawab program yang ada di dinas kesehatan relatif lebih bagus kinerjanya, tetapi apabila sudah menjadi penanggung jawab yang berkaitan dengan UPT dibawah naungan dinas kesehatan itulah yang membuat kinerja kurang maksimal. (Satu Data Palapa, Diskominfo Kab Mojokerto).

Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto sebagai salah satu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang memiliki 93 pegawai dengan asumsi seluruh pegawainya selalu dalam siap dalam menjalankan tugas dalam melayani masyarakat. Pegawai terbagi menjadi 5 (lima) bidang, yakni : Sekertariat, Bidang Pelayanan Kesehatan, Bidang Kesehatan Masyarakat, Bidang Pencegahan dan pengendalian penyakit, Bidang Sumber Daya Manusia Kesehatan. Percepatan penerapan digitalisasi di semua sektor menuntut Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto membutuhkan kinerja yang optimal dari pegawai mulai dari perencanaan yang bertempat di Sekertariat, sampai monitoring dan evaluasi rutin disetiap program sudah dilaporkan secara elektronik, seperti laporan imunisasi menggunakan aplikasi ASIK, Laporan Promosi Kesehatan, Gizi, Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) menggunakan aplikasi KOMDAT KESMAS (Komunikasi Data Kesehatan Masyarakat), Program Kesehatan lingkungan, memakai aplikasi SIKELIM (Sistem Informasi Kelola Limbah), untuk Hygiene pengawasan pangan aplikasi E-MONEV HSP (Hygiene Sanitasi

Pangan), dan E-MONEV TFU (Tempat Fasilitas Umum), sedangkan tentang Sanitasi di Masyarakat memakai aplikasi STBM SMART (Sanitasi Total Berbasis Masyarakat), untuk barang habis pakai dengan aplikasi Monev Katalog Obat dan SMILE (Sistem Monitoring Logistik Imunisasi Berbasis Elektronik), serta untuk Gerakan masyarakat sehat di puskesmas memakai Aplikasi MICROSITE, untuk kehadiran memakai aplikasi PRASASTI, dan lainnya.

Penilaian kinerja ASN Dinas Kesehatan dapat diketahui melalui aktivitas di aplikasi Suhita Kabupaten Mojokerto di tahun 2023 bahwa masih terdapat penilaian dibawah ekspektasi sebesar 2,7% yang diartikan penilaian kinerja yang kurang atau belum memenuhi minimal target kinerja pegawai. Dalam mencapai target kinerja juga dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya faktor lingkungan kerja fisik yang kurang memadai. Sehingga perlu adanya upaya pemeliharaan lingkungan kerja fisik bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto dengan tujuan dapat mendorong dan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja pegawai dalam melayani masyarakat juga seharusnya menjadi fokus pemecahan masalah dikarenakan banyaknya keluhan dari customer yang datang pada saat memanfaatkan pelayanan yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan informasi dan dokumentasi yang diperoleh, kondisi dari lima dimensi lingkungan kerja fisik yaitu perabot kantor, kebisingan, suhu udara, pencahayaan, dan pengaturan lainnya yang terdapat di kantor pusat Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto belum sepenuhnya optimal dan nyaman bagi para pegawai. Fasilitas dari perabot kantor yang tersedia yaitu meja dan kursi kerja, terdapat tempat untuk menyimpan dokumen pekerjaan

atau file cabinet, akan tetapi peletakan ataupun denah ruang kurang tertata sehingga terdapat beberapa ruang terasa sempit, seperti di bagian sekretariat khususnya kepegawaian yang tidak mampu mengakomodasi kegiatan karyawan. Terdapat Air Conditioner (AC) dengan tingkat pendinginan yang kurang merata karena ada beberapa perangkat yang rusak. Pencahayaan yang terdapat di dalam kantor ketika cuaca cerah cukup baik, cahaya matahari dari luar dapat masuk ke dalam kantor, tetapi dalam keadaan cuaca gelap atau mendung pencahayaan hanya berasal dari lampu utama, dan belum tersedia fasilitas pencahayaan tambahan di meja kerja pegawai. Rasa nyaman yang ditimbulkan dari lingkungan kerja fisik ini akan secara langsung mempengaruhi kondisi fisik para Pegawai yang akan menjadi faktor penentu bagaimana kinerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

Upaya dalam menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman harus dilakukan oleh instansi. (Premarantne & Kappagoda, 2020) menjelaskan bahwa dimensi dari lingkungan kerja fisik (ventilasi, suhu udara, kebisingan, interior, pencahayaan) di dalam sebuah kantor mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja para Pegawai. Pemilik usaha memberikan kondisi lingkungan kerja fisik yang baik agar Pegawai dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. (Putra Tanamas, V., 2022) menyatakan terdapat dimensi lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja antara lain perabot kantor, tingkat kebisingan, suhu udara, pencahayaan dan tata ruang kantor. Tata ruang kantor, kondisi kerja, perabot dan peralatan kantor berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai..

Beberapa penelitian sebelumnya telah mendorong peneliti untuk

mengkaji hubungan lingkungan kerja fisik yang terhadap kinerja para pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

Tidak semua faktor lingkungan fisik dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, peneliti mempertimbangkan untuk menggunakan faktor kenyamanan perabot, kebisingan, suhu udara, dan tingkat pencahayaan dalam mengkaji lingkungan fisik. Berdasarkan pada latar belakang yang telah disampaikan oleh peneliti, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: Apakah ada hubungan faktor lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh faktor lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi persepsi kenyamanan perabot kantor yang digunakan bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.
- b. Mengidentifikasi tingkat kebisingan tempat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.
- c. Mengidentifikasi suhu udara tempat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.
- d. Mengidentifikasi tingkat pencahayaan tempat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.
- e. Menganalisis pengaruh persepsi kenyamanan perabot kantor yang

digunakan bekerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.

- f. Menganalisis pengaruh tingkat kebisingan tempat kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.
- g. Menganalisis pengaruh suhu udara tempat kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.
- h. Menganalisis pengaruh tingkat pencahayaan tempat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.
- i. Menganalisis faktor lingkungan fisik yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.

D. Manfaat

1. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber dan bahan masukan untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto sebagai upaya dalam menentukan tindakan dan langkah selanjutnya terutama terkait dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang bertujuan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja para pegawai.

2. Bagi Peneliti dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan berguna sebagai referensi sehingga membantu menjelaskan dan memberikan pengetahuan tambahan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Tabel Keaslian Penelitian

No	Nama dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung.	Desain penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu semua pegawai PT Rajasaland Bandung serta mengambil sampel yang menggunakan cara sampling jenuh dengan total perespon dalam meneliti ialah terdapat responden yang berjumlah 50.	Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan.
2.	Subhan, Aris., Joesah,N., & Kusuma, Alan Budi. (2023) Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini menggunakan teknik pendekatan kuantitatif Teknik pengambilan sampel tersebut dilakukan secara tidak berurutan, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih.	Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3.	Hadi, S., Kirana, K C., Nuroini, A.W. (2023). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif bersifat eksploratif diberikan dalam bentuk angka. Populasi yang dipergunakan dalam riset ini yakni seluruh karyawan Badan Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta baik yang pegawai negeri sipil (PNS) juga non PNS yang berjumlah 70 karyawan. Kuesioner didistribusikan kepada responden dan peneliti memakai teknik non probability sampling berupa sampling jenuh, sebab peneliti membagikan kuesioner kepada setiap karyawan Badan Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta	Pada lingkungan aktivitas fisik mempunyai efek positif diperlukan untuk kinerja karyawan di Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian, motivasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta.

No	Nama dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
4.	Mawey, E.R., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado	Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT RNI Cab. Manado yang berjumlah 55 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh sebanyak 55 responden.	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap tingkat Turnover Intention pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap tingkat Turnover Intention pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado dan Lingkungan Kerja Fisik merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap Turnover Intention.
5.	Riadi, A.R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Modern Optik Cirebon.	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di dalam kantor sebanyak 80 orang. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.	Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil temuan analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.