

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan semakin memahami bahwa sumber daya manusia adalah aset utama untuk mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia adalah aset paling penting bagi setiap perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting yang menggerakkan perusahaan dan bertanggung jawab atas perekrutan, pelatihan, serta pengoperasian teknologi.

Dalam organisasi, baik besar maupun kecil, SDM memiliki peran krusial dalam pengembangan dan keberlanjutan usaha atau organisasi (Rifa'i, 2024). Tanpa sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan sukses dan visi, misi serta tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Organisasi selalu mempunyai tujuan yang harus dicapainya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia beranggapan bahwa karyawan merupakan aset terbesar suatu organisasi dan harus dikelola dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada pengkoordinasian peran sumber daya manusia (SDM) dalam kegiatan organisasi. Upaya yang sistematis untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan tenaga kerja berbasis kompetensi dapat menciptakan posisi unik bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan, sehingga organisasi mampu bersaing dan berkembang secara berkelanjutan (Lotu et al., 2022).

Aspek penting yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah fungsi sumber daya manusianya. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia serta hubungan timbal balik yang seimbang dari perusahaan, yang meliputi pola kerja dan kebutuhan karyawan (Iriannto, 2021). Agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai, perusahaan harus terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rifa'i (2024), kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan, di mana hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja dalam organisasi mencerminkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Nabawi (2019) mengartikan kinerja karyawan sebagai gambaran tingkat keberhasilan karyawan melaksanakan suatu program yang sebelumnya telah ditentukan oleh perusahaan dengan efisien.

Menurut Lotu et al. (2022), kinerja karyawan dalam sebuah organisasi memungkinkan mereka melaksanakan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas ini biasanya disusun dengan menggunakan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, kita dapat mengidentifikasi bahwa karyawan tersebut berada pada tingkat kinerja tertentu. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sdm yang berkualitas.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik dan mampu untuk berkompetisi. Hasil kerja pegawai dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Kinerja pegawai mencerminkan kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerja sama pegawai. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan kinerja, karyawan harus menunjukkan kinerja kerja yang baik. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, baik melalui lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik pada seluruh lini dan departemen dalam perusahaan. Kedua variabel ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan dan tugasnya yang terencana dan terprogram.

Berbagai macam hal dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai satu hal yang paling

dekat dengan seseorang saat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Armansyah (2024), lingkungan kerja meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis dalam perusahaan yang berdampak pada kinerja serta perkembangan karir karyawan. Dengan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki kondisi kerja yang bermanfaat bagi semua pihak.

Untuk memberikan dampak positif terhadap kinerja individu, maka lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan. Menurut Marlius & Sholihat (2022), lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menimbulkan risiko atau tidak mendukung pelaksanaan tugas dapat menurunkan semangat kerja, sehingga meningkatkan kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan dan menurunkan produktivitas. Lingkungan kerja yang sesuai akan menciptakan rasa aman dan keselamatan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Menurut Saefullah & Basrowi (2022), lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang mencakup elemen-elemen di area kerja, seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, warna, kebersihan, tingkat kebisingan, dan getaran. Elemen-elemen ini perlu menciptakan rasa aman dan nyaman agar bisa berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, suara kebisingan, bau-bauan, tata/skema warna, dekorasi, suara musik, serta keamanan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori. Kategori pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan dekat dengan karyawan (seperti kursi, meja dan sebagainya). Kategori kedua adalah lingkungan perantara atau umum yang juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: pencahayaan, temperatur suhu, kelembaban, sirkulasi udara, suara kebisingan, bau-bauan yang tidak sedap, tata warna, dan lainnya.

Faktor lain yang harus diperhatikan dan dikembangkan dari lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik.

Menurut Pusparani (2021), lingkungan kerja non fisik merupakan semua kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik juga memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Faktor- faktor dari lingkungan kerja non fisik ialah hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan sesama karyawan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja non fisik yang merupakan bentuk komunikasi antara atasan dan bawahan. Dalam hal ini tugas atasan ialah membuat rencana untuk mencapai apa yang diharapkan perusahaan, sedangkan tugas bawahan ialah menjalankan apa yang sebelumnya telah direncanakan atasan dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, didukung dan diperkuat dengan beberapa teori yang menjelaskan adanya hubungan antara lingkungan kerja yang bersifat memadai dengan hasil kinerja oleh karyawan. Seperti yang dikemukakan Armansyah (2024) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan, sedangkan faktor eksternal meliputi faktor pendukung kerja yang berasal dari lingkungan kerja.

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jambi adalah salah satu organisasi yang terus berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan sdmnya. DPMPTSP membutuhkan sdm yang berbakat dan berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuan kantor, sesuai dengan visinya "Memantapkan tata kelola pemerintahan, Memantapkan perekonomian masyarakat dan daerah, Memantapkan kualitas SDM". Hal ini mengharuskan DPMPTSP Provinsi Jambi untuk memiliki sdm yang bertalenta memiliki engagement yang tinggi agar dapat menunjang tercapai tujuannya.

DPMPTSP Provinsi Jambi adalah instansi pemerintah yang bertugas mendukung pengembangan investasi dan pelayanan perizinan di wilayah Provinsi Jambi. Dengan fokus utama pada peningkatan iklim investasi yang kondusif, dinas ini bertanggung jawab mengelola berbagai proses perizinan dan pelayanan administrasi guna mempermudah akses bagi investor, baik domestik maupun

internasional. Melalui kerja sama yang erat antara seluruh bagian dan staf dinas, serta penerapan sistem pengelolaan data yang efektif, DPMPTSP berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan menciptakan peluang usaha bagi masyarakat di Provinsi Jambi. Peneliti telah melakukan observasi awal mengenai kinerja karyawan pada DPMPTSP Provinsi Jambi, adapun data yang telah diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1.1 Target/Realisasi Capaian Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi 2024

Sasaran	Target	Capaian
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH		
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		
sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100%	100%
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		
sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	100%	100%
sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	100%	100%
Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		
sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	100%	100%
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah		
sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	100%	100%
sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	0%	0%
sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	100%	100%
sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	100%	100%
sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100%	100%
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		
sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	100%	100%
sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	100%	100%
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		
sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Din	100%	100%
sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	100%	100%
sub Kegiatan Pemeliharaan-Rehabilitasi Gedung Kantor	0%	0%

dan Bangunan Lainnya		
PROGRAM PENGEMBANGAN IKLIM PENANAMAN MODAL		
Kegiatan Pembuatan Peta Potensi Investasi Provinsi	100%	100%
sub Kegiatan Penyusunan Rencana Umum Penanaman Modal Daerah Provinsi	100%	100%
sub Kegiatan Penyusunan Peta Potensi Investasi Provinsi	100%	100%
PROGRAM PROMOSI MODAL PENANAMAN		
Kegiatan Penyelenggaraan Promosi Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan Daerah Provinsi		
sub Kegiatan Pelaksanaan Kegiatan Promosi Penanaman Modal Kewenangan Provinsi	0%	0%
Kegiatan Penanaman Modal yang Ruang Lingkupnya Lintas Daerah Kabupaten/Kota		
sub Kegiatan Penyediaan Pelayanan Perizinan Berusaha Melalui Sistem Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Terinteg	100%	100%
sub Kegiatan Pemantauan, Evaluasi, Pelaporan dibidang Perizinan Berusaha Berbasis Resiko	0%	0%
sub Kegiatan Penyediaan & Pengelolaan Layanan Konsultasi Perizinan Berusaha Basis Resiko	100%	100%
PROGRAM PENGENDALIAN PELAKSANAAN PENANAMAN MODAL		
Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan Daerah Pro	100%	27%
sub Kegiatan Penyelesaian Permasalahan Dan Hambatan Yang Dihadapi Pelaku Usaha Dalam Merealisasikan Kegiatan Usaha	100%	100%
sub Kegiatan Pengawasan Penanaman Modal	100%	80%
sub kegiatan Bimbingan Teknis Kepada Pelaku Usaha	0%	0%
Rata-Rata	100%	95%

Sumber : Data diolah (2024)

Dari data di atas, terlihat bahwa pencapaian sasaran kerja perusahaan sudah berjalan dengan cukup baik. Meskipun beberapa sasaran kerja belum mencapai kinerja maksimal, namun rata-rata persentasenya telah mencapai 95% dari target perusahaan yang menandakan kinerja pegawai di instansi ini termasuk cukup baik.

Untuk dapat menilai kinerja yang lebih dalam lagi mengenai kinerja pegawai, peneliti melakukan observasi awal berupa pengajuan kuesioner kepada 10 orang responden pegawai. Adapun data yang diperoleh ialah sebagai berikut.

**Tabel 1.2 Observasi Awal Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi**

No	Pernyataan	Hasil					Jumlah
	Kualitas Kerja	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Pegawai memiliki ketepatan yang baik di bidang kerjanya dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0	0	0	7	3	10
2	Pegawai memiliki ketelitian yang baik dalam melakukan pekerjaannya	0	0	0	6	4	10
3	Pegawai memiliki keterampilan kerja yang handal di bidangnya	0	0	0	8	2	10
4	Tingkat kebersihan kerja sudah baik	0	0	0	7	3	10
	Kuantitas Kerja						
5	Jumlah hasil kerja pegawai sudah baik	0	0	1	7	2	10
6	Kecepatan pegawai menyelesaikan tugasnya sudah baik	0	0	0	9	1	10
	Keandalan						
7	Pegawai mengikuti instruksi kerja sesuai yang ditetapkan dengan baik	0	0	0	7	3	10
8	Inisiatif pegawai dalam bekerja sudah baik	0	0	3	4	3	10
9	Pegawai memiliki kehati-hatian yang baik dalam bekerja	0	0	0	8	2	10
10	Tingkat kerajinan pegawai dalam bekerja sudah tinggi	0	0	3	5	2	10
	Sikap Kerja						

11	Sikap pegawai terhadap kantor sangat positif	0	0	0	9	1	10
12	Sikap pegawai terhadap sesama pegawai sudah baik	0	0	2	6	2	10
13	Sikap pegawai pada pekerjaannya sudah baik	0	0	1	8	1	10
14	Sikap pegawai saat bekerja sama sudah baik	0	0	2	6	2	10
Presentase		0%	0%	9%	69%	22%	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai di yang diukur dari aspek kualitas memiliki tingkat akurasi, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja pegawai dari segi kuantitas juga tergolong baik, karena hampir semua responden mampu menyelesaikan banyak tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Dari aspek keandalan kerja, kinerja pegawai dinilai baik, karena sebagian besar responden mampu mengikuti instruksi perusahaan serta menunjukkan inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan dalam bekerja. Terakhir, kinerja yang diukur dari aspek sikap kerja menunjukkan hasil yang sejalan dengan aspek kuantitas, kualitas, dan keandalan, di mana hampir semua responden memperlihatkan sikap positif terhadap perusahaan, pekerjaan, rekan kerja, dan tim.

Aspek lain yang perlu diperhatikan dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini dianggap peneliti sebagai faktor penting pencapaian kinerja pegawai.

Dilihat dari data pada Tabel 1.1, terdapat beberapa kegiatan yang dihilangkan saat penyesuaian kembali sasaran kerja. Dua dari kegiatan yang ditiadakan dari sasaran kerja tersebut berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, yaitu penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor serta kegiatan pemeliharaan-rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya. Meskipun demikian, rata-rata

persentase sasaran kerja kantor telah mencapai 95% dari target perusahaan yang menandakan bahwa lingkungan kerja fisiknya sudah cukup baik menunjang kinerja pegawai.

Untuk menilai lingkungan kerja fisik, peneliti melakukan observasi awal berupa pengajuan kuesioner kepada 10 responden terkait lingkungan kerja fisik di kantor DPMPTSP Provinsi Jambi, data yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3 Observasi Awal Lingkungan Kerja Fisik Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi

No.	Pernyataan	Hasil					Jumlah
	Lingkungan Kerja Fisik	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Penerangan atau pencahayaan ketika bekerja sudah sangat baik	1	1	1	3	4	10
2	Temperatur suhu area kerja sudah baik	2	1	1	2	4	10
3	Kelembapan di area kerja sudah baik	1	1	1	3	4	10
4	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah optimal	2	0	0	4	4	10
5	Kebisingan di tempat kerja sudah kondusif atau terkendali	1	1	1	3	4	10
6	Bau-bauan di tempat kerja sangat terkendali	1	1	0	4	4	10
7	Penataan warna area kerja sudah sesuai	1	1	0	6	2	10
8	Dekorasi ruangan kerja sudah baik	2	0	0	6	2	10
9	Suara musik di tempat kerja sudah kondusif dan tidak mengganggu	2	0	0	4	4	10
10	Fasilitas kerja sudah memadai	0	1	1	6	2	10
Presentase		13%	7%	5%	41%	34%	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel di atas terlihat bahwa lingkungan kerja fisik di kantor ini sudah cukup baik. Hampir semua responden menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik, diukur melalui aspek penerangan dan pencahayaan, suhu, kelembapan udara, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, aroma, tata warna, dekorasi atau tata letak ruangan, suara musik, dan fasilitas kerja, sudah cukup mendukung dan kondusif.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan non-fisik ini mencakup kondisi berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja serta hubungan atasan dan bawahan. Peneliti telah melakukan observasi awal mengenai lingkungan kerja non-fisik di DPMPTSP Provinsi Jambi. Observasi ini dilakukan dengan mengajukan kuesioner kepada 10 pegawai, data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Observasi Awal Lingkungan Kerja Non Fisik Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi

No.	Pernyataan	Hasil					Jumlah
	Lingkungan Kerja Non Fisik	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Hubungan antara karyawan dengan atasan sangat baik	0	0	0	6	4	10
2	Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja sangat baik	0	0	0	9	1	10
3	Hubungan antara atasan dengan bawahan sangat baik	0	0	1	7	2	10
4	Kesempatan karyawan untuk meningkatkan karir sudah baik	2	1	0	6	1	10
5	Keamanan kerja sudah terjamin	0	0	1	7	2	10
Presentase		4%	2%	4%	70%	20%	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik sudah cukup baik. Sebagian besar responden menilai bahwa lingkungan kerja non fisik di kantor ini, yang mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan bawahan dengan

atasan, hubungan antar karyawan, kesempatan promosi jabatan, serta keamanan dalam bekerja, sudah berada pada tingkat yang cukup tinggi.

Berdasarkan data observasi awal yang diperoleh, terlihat bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Peneliti mengidentifikasi bahwa meskipun lingkungan kerja fisik pegawai sudah cukup baik dan menunjukkan adanya peningkatan dalam kinerja, beberapa aspek belum mencapai tingkat maksimal. Begitu pula, lingkungan kerja non-fisik pegawai juga sudah cukup baik dan mendukung peningkatan kinerja, namun belum optimal. Kinerja pegawai yang belum maksimal ini disebabkan oleh faktor lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang masih belum sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memengaruhi pegawai dalam mencapai kinerja optimal. Lingkungan kerja non-fisik turut berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara meningkatkan dan mencapai kinerja pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Hal ini membuat pegawai nyaman di tempat kerja yang berdampak baik pada kinerjanya. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, serta pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Saat pegawai merasa puas dengan lingkungan kerjanya, diharapkan mereka bisa bekerja lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai target organisasi, perusahaan perlu pegawai yang mendukung visinya, yang diperoleh melalui proses seleksi. Selain itu, perusahaan juga memberikan pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai agar mampu menjalankan berbagai aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan. Tanpa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan, upaya tersebut tidak akan memberikan hasil yang optimal.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan, karena setiap karyawan berinteraksi dengan kondisi dan atmosfer kerja setiap hari, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerjanya. Kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi kondisi kerja yang mendukung, seperti sirkulasi udara, pencahayaan, kebersihan, keamanan, serta hubungan harmonis antar karyawan dan kerja sama antara pekerja dan pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif

berperan besar meningkatkan kreativitas karyawan. Jika lingkungan kerja optimal, maka kreativitas karyawan dapat meningkat, kepuasan kerja pun dapat terwujud.

Menurut Rivai (2011); Darmawan & Dwirianto (2023), kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Menurut Arianto & Septiani (2021) kepuasan kerja secara individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Kepuasan kerja adalah faktor krusial dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Saat merasa puas dengan pekerjaannya, pegawai akan berupaya semaksimal mungkin menggunakan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

Berdasarkan laporan Pew Research Center tahun 2024 yang melibatkan lebih dari 5.200 responden, sebanyak 50% pekerja menyatakan merasa sangat puas atau puas dengan pekerjaan mereka. Dilansir dari CNBC, 38% responden merasa cukup puas, hanya 12% yang menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka.

Kebijakan dalam menilai kepuasan kerja pegawai menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan menjaga stabilitasnya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi keberlangsungan operasional perusahaan, maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya. Oleh karena itu, manajemen memiliki tanggung jawab untuk memotivasi pegawai dengan mempertimbangkan kebutuhan mereka agar kepuasan kerja tercapai. Kepuasan kerja pegawai tercermin dalam sikap mereka terhadap pekerjaan serta berbagai hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Latifah dan Nurmalasari (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Indrasari et al. (2023) yang menyatakan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan berdasarkan hasil perhitungan secara tidak langsung lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sementara itu, hasil penelitian Astutiningtyas et. all (2021) menunjukkan kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh pada hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Marlius dan Sholihat (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Mulyadin (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi signifikan secara parsial oleh lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai tidak dipengaruhi signifikan secara parsial oleh lingkungan kerja non fisik, serta lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Stanley dan Marcus (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi terkait lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai, serta hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya inkonsistensi, maka peneliti akan melakukan kajian ulang dalam skripsi berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian yang lebih spesifik sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis gambaran dari kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.
8. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Sebagai bentuk pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian ini akan menambah wawasan dari dunia praktis yang sangat berharga dan dapat menghubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi instansi/perusahaan

Sebagai sumber referensi tambahan dan bahan bacaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alat evaluasi untuk perbaikan kinerja perusahaan serta menjelaskan sejumlah permasalahan yang belum teridentifikasi sebelumnya.

3. Bagi peneliti lain

Memberikan panduan dalam penulisan skripsi dan menjadi bahan perbandingan serta dukungan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar proposal skripsi ini tetap fokus pada permasalahan yang ada dan tidak jauh menyimpang, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti ialah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Objek penelitian ini adalah pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.