

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di instansi negeri, agar tercapainya tujuan penting untuk memerhatikan sumber daya manusianya. Salah satu kunci keberhasilan sebuah instansi, menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017), bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) ialah salah satu UU di Indonesia yang berfokus pada peningkatan kinerja pegawai di instansi negeri. Undang-undang ini menyoroti pentingnya menciptakan etika dan perilaku ASN yang menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik. Dengan adanya undang-undang ini, instansi negeri akan memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas tinggi, dapat dipercaya, profesional, dan menumbuhkan lingkungan yang mendukung kinerja pegawai. Produktivitas dan profesionalisme pegawai diharapkan dapat meningkat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga pekerjaan yang dilakukan memenuhi persyaratan yang diperlukan.

Penilaian kinerja pegawai sering dianggap sebagai proses evaluasi yang kurang menyenangkan. Jika evaluasi dianggap tidak *valid*, maka ada potensi kerugian terhadap reputasi lembaga di antara para pegawai serta hilangnya kepercayaan pemerintah dan kepercayaan terhadap instansi negeri. Meski demikian, tinjauan kinerja pegawai sangat penting, karena setiap pegawai terkadang mengalami penurunan dalam pekerjaannya; jika hal ini dibiarkan, akan mengakibatkan instansi tidak mampu untuk bertahan. Rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai di Dinas Provinsi Riau bagian Perhubungan ialah:

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau (Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019)									
Aspek Penilaian	2020			2021			2022		
	Nilai	Bobot	Jumlah	Nilai	Bobot	Jumlah	Nilai	Bobot	Jumlah
Nilai SKP	94,73	60%	56,83	90,97	60%	54,58	88,41	60%	53,04
Perilaku Kerja									
Orientasi Pelayanan	84,60			83,17			83,09		
Integritas	83,52			83,98			83,64		
Komitmen	89,66			90,22			88,75		
Disiplin	84			83,76			83,46		
Kerjasama	84,72			83,37			82,91		
Kepemimpinan	88,03			87,65			87,07		
	85,67	40%	34,26	85,35	40%	34,14	84,82	40%	33,92
			91,09			88,72			86,96

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Riau (Diolah penulis, 2023)

Data tabel 1 menunjukkan hasil kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir dan terlihat dari tahun 2020 - 2022 kinerjanya mengalami penurunan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 kategori penilaian kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

- a. Sangat Baik (nilai $110 > x < 120$ dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara)
- b. Baik, nilai $90 > x < 120$
- c. Cukup, nilai $70 > x < 90$
- d. Kurang, nilai $50 > x < 70$
- e. Sangat Kurang, nilai < 50

Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 - 2022 telah terjadi penurunan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang signifikan, dilihat dari menurunnya kategori capaian di tahun 2020 dari 91,09 (Baik) menjadi 88,72 (Cukup) di tahun 2021, lalu terjadi penurunan kembali di tahun 2022 menjadi 86,96 (Cukup). Dapat disimpulkan juga bahwa pada tahun 2020 - 2022 telah terjadi penurunan lingkungan kerja non-fisik dan *self-awareness* di Dinas Perhubungan

Provinsi Riau selama 3 tahun terakhir dan terlihat dari tahun 2020 - 2022 kerja sama yang merupakan aspek lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja yang merupakan aspek *self-awareness* mengalami penurunan.

Siagian (2009) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, *self-awareness*, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor - faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan *self-awareness*.

Lingkungan kerja ialah wadah untuk para pegawai bekerja. Paulino Mendonca et al. (2021), menemukan bahwa kestabilan lingkungan kerja dapat menciptakan perasaan aman dan keoptimalan dalam bekerja. Kondisi yang nyaman, aman, menyenangkan dan dapat memotivasi pegawainya agar lebih semangat dalam bekerja ialah situasi yang seharusnya ada pada lingkungan kerja. Pegawai akan melakukan yang terbaik dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas jika dengan dukungan dari lingkungan kerja; sebaliknya, penurunan kinerja pegawai akan dialami jika lingkungannya buruk. Ada dua jenis lingkungan kerja di tempat kerja: fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik, yang meliputi peralatan kantor, mesin, dan tata letak yang berdampak pada pegawai. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua aspek hubungan di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Hubungan ini dapat mencakup hal-hal seperti saling menghormati ketika ada perbedaan pendapat dan keramahan di antara pegawai, yang semuanya diperlukan untuk menjaga kualitas pemikiran yang tinggi, yang kemudian kinerja pegawai mengalami peningkatan secara berkelanjutan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Panggabean et al. (2021) menyatakan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Asthilia Lelzabal, Riri Hanifa, Anton Kurniawan, M. Shalahuddin (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun di sini penulis lebih tertarik meneliti lingkungan kerja non-fisik dibanding lingkungan kerja fisik karena sesuai dengan permasalahan di instansi tersebut.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan berfokus pada *self-awareness*. Menurut Goleman (1999), *self-awareness* ialah kesadaran akan kemampuan diri dalam pemahaman, penerimaan dan pengelolaan potensi untuk bisa berkembang kedepannya. Dalam melayani, pegawai di instansi negeri harus memiliki *self-awareness*. Pegawai yang memiliki *self-awareness* akan lebih mungkin untuk mematuhi dan menyelesaikan pekerjaan tanpa dipaksa sehingga maksimal dalam berkinerja. Hukuman bagi pegawai hanya akan menghasilkan disiplin jangka pendek atau tidak akan bertahan lama. Mereka perlu menanamkan disiplin kerja dari dalam diri mereka sendiri, bukan sebagai hasil dari paksaan instansi. Jadi, jika mereka semakin menanamkan *self-awareness*, kinerjanya akan terus meningkat. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan Hasanah (2020) yang menyatakan bahwa *self-awareness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Karimah dan Mujannah (2021) menemukan bahwa *self-awareness* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah melakukan wawancara bersama sejumlah pegawai disimpulkan yakni kurangnya kesadaran diri dari atasan maupun bawahan akan pentingnya lingkungan kerja non-fisik, ketidakcocokan akan lingkungan kerja non-fisik membuat mereka sulit mengoptimalkan kinerja. lingkungan kerja non-fisik di Dinas Perhubungan Provinsi Riau seringkali mengalami masalah karena atasan dan antar pegawai masih sering mengalami perbedaan pendapat satu sama lain yang membuat perpecahan satu sama lain, dan juga atasan yang kurang peduli terhadap bawahannya. Sebagai atasan seharusnya bisa lebih mencontohkan hal baik kepada pegawainya, namun disana terlihat kurangnya kepedulian dari atasannya itu sendiri. Perbedaan pendapat antara atasan maupun pegawai satu dan pegawai yang ada di sana dan ketidakpedulian atasan menunjukkan rendahnya *self-awareness* yang membuat hal ini dapat memengaruhi lingkungan kerja non-fisiknya dan dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Ketika terdapat perbedaan pendapat, bisa menjadi indikasi bahwa individu-individu terlibat mungkin tidak sepenuhnya memahami atau mengakui sudut pandang atau kebutuhan satu sama lain. Pegawai yang memiliki *self-awareness* yang rendah, cenderung memiliki kendala dalam mengelola emosinya, kurang terbuka untuk memahami dan menghargai perspektif

dan kebutuhan pegawai lain, dan mungkin juga kurang mampu mengelola hubungan secara efektif yang menjadikan terjadinya perbedaan pendapat. Sehingga pegawai yang bekerja kurang merasakan kenyamanan di tempat lingkungan kerjanya sendiri dan membuat pegawai jadi tidak mampu mempekerjakan tugas-tugasnya dengan baik yang membuat kinerja pegawai mengalami penurunan. Pegawai dan atasan yang sadar diri akan lebih mampu mengelola emosi mereka sendiri, terutama dalam situasi yang menuntut seperti konflik atau tekanan di lingkungan kerja. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Penulis melihat hal ini sebagai sebuah masalah yang perlu diteliti sehingga peneliti terdorong untuk membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Self-Awareness* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau?
2. Apakah ada pengaruh *self-awareness* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau?
3. Apakah lingkungan kerja dan *self-awareness* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penggunaan variabel-variabel dalam riset ini dibatasi oleh peneliti yaitu pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan *self-awareness* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Peneliti juga membatasi populasi atau objek penelitiannya yaitu pegawai di Dinas Provinsi Riau bagian Perhubungan dengan populasi pegawainya berjumlah 120 orang.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui apakah *self-awareness* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non-fisik dan *self-awareness* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

1.5 Manfaat Penelitian

Terkait uraian peneliti, riset ini mempunyai manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan riset ini dapat menjadikan pemahaman kita meningkat, terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan *self-awareness* terhadap kinerja pegawai. Dan juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi oleh kalangan akademis untuk melaksanakan penelitian berikutnya

2. Manfaat Praktis

Berguna untuk bahan evaluasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan masukan dan solusi untuk Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

1.6 Kebaruan Penelitian

Adanya *low novelty* dalam riset ini. Dr. Gin dalam *Research Novelty Model* (2023) merumuskan *novelty level* ada 3, salah satunya *low novelty*. beliau mengatakan bahwa *low novelty* cocok untuk mahasiswa berjenjang S1. *Low novelty* ialah sesuatu yang memiliki tingkat inovasi atau kebaruan yang rendah. *Low Novelty* dikategorikan sebagai kebaruan data seperti contohnya memakai objek, waktu, industri yang berbeda, dan lain-lain. Ini berarti bahwa gagasan baru yang dibawa ke dalam penelitian ini tidak banyak, namun tetap ada kebaruannya.

Banyak peneliti yang mengangkat topik yang sama dalam penelitian sebelumnya, yang membedakan dan menjadi kebaruan riset ini:

1. Pada riset ini, penulis menggunakan indikator komposit yaitu mengadaptasi beberapa sumber indikator *self-awareness* di penelitian sebelumnya menurut Goleman (2004) dan Boyatzis (2016).

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam menulis penelitian terdapat sistematika penulisan, berikut sistematika penulisan penelitian:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diberikan penjelasan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kebaruan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori mengenai grand theory, teori kinerja pegawai, teori lingkungan kerja non-fisik, teori *self-awareness*. Kemudian penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berpikir penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan untuk penelitian seperti desain penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan *self-awareness* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau berdasarkan metode penelitian yang dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menjelaskan kesimpulan dari hasil dan pembahasan, kemudian saran untuk perusahaan maupun penelitian berikutnya.