

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era reformasi birokrasi saat ini, instansi pemerintahan dituntut untuk meningkatkan akuntabilitas dan kualitas kinerja melalui pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat menjadi indikator utama keberhasilan organisasi publik.² Kristianto menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga secara signifikan dideterminasi oleh dukungan lingkungan kerja fisik.³ Lingkungan kerja yang memadai mencakup penerapan standar ergonomi serta ketersediaan fasilitas kerja yang reliabel. Hal ini didukung oleh temuan Nurudia yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang tidak ergonomis berkorelasi positif dengan peningkatan kelelahan fisik dan penurunan efektivitas kerja pegawai.⁴

Secara konseptual, penelitian ini mendudukan variabel Ergonomi dan Fasilitas Kerja sebagai prediktor kinerja. Ergonomi merupakan penerapan ilmu pengetahuan tentang kemampuan dan keterbatasan manusia dalam mendesain tempat kerja, produk, dan sistem untuk memastikan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan efisiensi kerja yang optimal.⁵ Sementara itu, Fasilitas Kerja mencakup segala sarana fisik dan infrastruktur teknologi yang mendukung operasional.⁶

² Hadi Sucipto et al., "Optimizing Employee Performance: Analysis of Determinants of Employee Performance," *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 2024.

³ Fajar Kristianto et al., "The Effect of Work Environment, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance," *Journal La Bisecoman*, 2025.

⁴ Maura Nurudia, "Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan," *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 2024.

⁵ Sabrina Atikah Rahma and Susy Budi Astuti, "Pengaruh Ergonomi pada Kantor Teknik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Lintas Ruang: Jurnal Pengetahuan dan Perancangan Desain Interior*, 2025.

⁶ Suwarsono Bambang Dika Angga, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap," 2023.

Hubungan kausalitas antara ketiga variabel dalam penelitian ini dibangun di atas landasan teoritis yang kokoh. Sebagai *Grand Theory*, digunakan *Hierarchy of Needs Theory*. Black dalam interpretasinya terhadap teori Maslow yang menjelaskan mengenai organisasi, menegaskan bahwa fasilitas kerja yang aman dan ergonomis merupakan manifestasi dari kebutuhan dasar fisiologis (*physiological needs*) dan rasa aman (*safety needs*). Maslow menekankan bahwa pegawai sulit mencapai kinerja optimal atau aktualisasi diri sulit dicapai jika kebutuhan dasar fisik tersebut belum terpenuhi.⁷ Selanjutnya, *Job Demand-Resources* (JD-R) Theory Bakker & Demerouti yang digunakan sebagai *Middle Range Theory*. Teori ini mengidentifikasi fasilitas dan ergonomi sebagai sumber daya pekerjaan (*job resources*) krusial. Dalam model ini, sumber daya fisik yang memadai berfungsi menyeimbangkan tuntutan kerja yang tinggi di lingkungan BNN, mencegah kelelahan (*burnout*), serta menstimulasi motivasi kerja yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai.⁸

Urgensi penelitian ini terletak pada fokus Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri, sebuah instansi penegak hukum dengan karakteristik tugas yang berisiko tinggi dan dinamis. Namun, fenomena empiris menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) yang signifikan antara beban kerja dengan ketersediaan sumber daya manusia. Berdasarkan data kepegawaian terkini, kondisi defisit SDM tercatat sebesar 48,6% (selisih realisasi 37 pegawai dari kebutuhan ideal 73 pegawai). Kondisi ini menjadi faktor kontekstual yang memperkuat urgensi penelitian. Ketika rasio SDM rendah, sensitivitas kinerja terhadap dukungan fasilitas akan meningkat drastis karena setiap pegawai menanggung beban kerja ganda.

Defisit SDM ini memperparah dinamika kinerja di lapangan. Meskipun pegawai menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap SOP, stabilitas kinerja sering terganggu oleh beban kerja fluktuatif berupa tugas mendadak (*ad-hoc assignments*) yang harus diselesaikan cepat tanpa insentif tambahan. Dalam

⁷ E Black, J. S., Bright, D. S., Gardner, D. G., & Hartmann, *Organizational Behavior*. OpenStax., 2019.

⁸ Arnold B. Bakker and Evangelia Demerouti, "The Job Demands-Resources model: State of the art," *Journal of Managerial Psychology*, 2007.

perspektif *Job Demand-Resources* (JD-R) Theory, situasi kekurangan personel ini menciptakan *job demands* yang ekstrem. Pegawai dipaksa melakukan multitasking intensif untuk menutup kekurangan tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu, dukungan fasilitas kerja dan ergonomi menjadi variabel penentu, tanpa dukungan fasilitas yang prima, beban kerja ganda ini akan dengan cepat menggerus stamina dan produktivitas kinerja pegawai.

Dampak nyata dari distorsi beban kerja ini terkonfirmasi melalui hasil pra-survei, di mana teridentifikasi penurunan pada indikator ketepatan waktu (*timeliness*) penyelesaian tugas. Sejumlah pegawai melaporkan sering kali mengalami keterlambatan dalam penyusunan dan pengumpulan laporan rutin pertanggungjawaban akibat harus memprioritaskan tugas-tugas *insidentil* yang mendesak. Fenomena keterlambatan pelaporan ini menjadi bukti empiris bahwa kinerja pegawai, khususnya pada dimensi ketepatan waktu secara faktual telah terganggu.

Namun, di tengah tuntutan beban kerja yang *overload* tersebut, kondisi fasilitas kerja di BNN Kota Kediri justru belum sepenuhnya mendukung. Berdasarkan analisis data inventaris Barang Milik Negara (BMN) per tanggal 28 November 2025, teridentifikasi bahwa dominasi aset teknologi (PC dan Laptop) adalah pengadaan tahun 2011-2016. Artinya, usia ekonomis perangkat telah melebihi 8-10 tahun. Secara teknis, perangkat dengan usia tersebut memiliki probabilitas kerusakan (*failure rate*) yang tinggi dan kecepatan pemrosesan yang rendah, yang kontradiktif dengan tuntutan kerja cepat BNN. Hal ini diperparah dengan temuan beberapa unit laptop vital yang tercatat dalam kondisi "Rusak Berat". Ketidaksiapan fasilitas teknologi (*resources*) dalam menghadapi tugas dadakan (*demands*) ini secara teoritis memicu efisiensi waktu, sebagaimana dikonfirmasi oleh studi Sapitri yang menyatakan fasilitas yang minim menghambat penyelesaian tugas. Berdasarkan observasi awal di BNN Kota Kediri, ditemukan fenomena kursi rusak, laptop lambat, dan tugas dadakan yang tinggi. Maslow's Hierarchy menjelaskan bahwa ketika kebutuhan fisiologis (kenyamanan) dan *safety* (keandalan peralatan) tidak terpenuhi, pegawai tidak dapat mencapai kinerja optimal. JD-R Theory memprediksi

bahwa ergonomi dan fasilitas sebagai *job resources* akan mengurangi dampak negatif dari *job demands* (tugas dadakan) di BNN.

Selain dari data tersebut, peneliti juga melakukan wawancara awal terhadap beberapa pegawai BNN Kota Kediri, Pegawai I menjelaskan: “*dari segi kenyamanan tempat duduk kurang mendukung karena kursinya tidak bisa dibuat muter, sehingga setelah duduk sekitar 8 jam sering membuat punggung dan kaki terasa pegal, jadi idealnya kursi yang digunakan bisa diputar agar lebih leluasa bergerak...*”⁹

Selain itu, pegawai K juga memberikan penjelasan: “*memang di BNN ini masih kekurangan fasilitas, mulai dari kursi, printer, hingga jaringan Wi-Fi yang lambat, sehingga pekerjaan sering kali menjadi terhambat...*”¹⁰

Situasi ini mengindikasikan bahwa pegawai kesulitan mempertahankan standar kinerja optimal ketika dihadapkan pada *trade-off* antara tugas mendadak dengan tugas rutin, tanpa didukung oleh sistem kerja yang efisien. Selain fasilitas, aspek ergonomi juga menjadi sorotan kritis. Hasil pra-survei dan observasi menunjukkan tingginya keluhan fisik pegawai akibat penggunaan kursi kerja yang tidak ergonomis (kursi besi/metal kaku yang tidak dapat diatur ketinggiannya). Mengingat durasi kerja statis pegawai yang panjang (± 8 jam/hari), kondisi ini memicu keluhan *musculoskeletal* seperti nyeri punggung dan leher. Fenomena ini sejalan dengan riset Perez dan Portela yang menemukan bahwa kursi dan meja yang tidak ergonomis meningkatkan resiko keluhan *musculoskeletal* seperti nyeri punggung, pinggang, dan leher pada pekerja perkantoran.¹¹ serta penelitian Cruz-Salazar dan Buele yang menemukan bahwa pegawai administrasi sering mengalami keluhan *musculoskeletal* pada lingkungan kerja yang mengharuskan postur statis atau gerakan berulang dalam jangka waktu yang lama, keluhan yang paling umum terjadi pada leher, punggung bawah, bahu, serta pergelangan tangan, hal ini

⁹ Wawancara awal pegawai I pada tanggal 20 September 2025

¹⁰ Wawancara awal pegawai K pada tanggal 20 September 2025

¹¹ Dhenyffer Bruna Almeida Perez and Bruno Sergio Portela, “Kinematic Factors of Sitting Posture for Musculoskeletal Pain in University Staff,” *Archives of Current Research International*, 2024.

secara langsung dipengaruhi oleh buruknya penerapan ergonomi di tempat kerja. korelasi kuat antara kedua penemuan tersebut mengenai perabot yang non-ergonomis dapat meningkatkan gangguan kesehatan fisik yang menurunkan produktivitas kinerja pegawai.¹²

Berdasarkan uraian di atas, terdapat indikasi kuat bahwa kinerja pegawai BNN Kota Kediri belum optimal bukan karena faktor kompetensi, melainkan akibat hambatan struktural pada aspek ergonomi dan fasilitas. Novelty penelitian ini terletak pada pengujian model pengaruh simultan ergonomi dan fasilitas kerja dalam konteks instansi penegak hukum yang mengalami *double constraints*, defisit SDM signifikan (kurang dari 50% formasi ideal) dan depresiasi fasilitas kerja (aset tua/rusak). Konteks spesifik ini membedakan penelitian ini dengan studi terdahulu yang umumnya dilakukan pada organisasi dengan sumber daya normal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Penerapan prinsip ergonomi pada sarana kerja (kursi dan meja) di BNN Kota Kediri belum memadai untuk durasi kerja statis yang panjang, menyebabkan tingginya keluhan kesehatan fisik pegawai.
2. Ketersediaan fasilitas kerja vital (perangkat komputer dan printer) didominasi oleh aset berusia tua (>8 tahun) dengan tingkat kerusakan yang tinggi, yang menghambat kecepatan penyelesaian tugas.
3. Terjadinya penurunan efektivitas kinerja pegawai, khususnya pada aspek ketepatan waktu pelaporan, akibat kendala teknis operasional fasilitas pendukung.
4. Ketimpangan antara tingginya beban kerja akibat defisit SDM (kekurangan personel) dengan minimnya dukungan sumber daya fisik (fasilitas), yang berpotensi memicu kelelahan kerja (*burnout*) dan penurunan produktivitas.

¹² Rodrigo Cruz-Salazar and Jorge Buele, "Analysis of Musculoskeletal Disorders in University Administrative Staff: A Necessary Ergonomic Assessment BT - Management, Tourism and Smart Technologies," Springer Nature Switzerland, Cham, 2024.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dan mendesak untuk dilakukan guna menganalisis "Pengaruh Ergonomi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BNN Kota Kediri" serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk perbaikan manajemen aset dan lingkungan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan terdapat 3 rumusan masalah yaitu:

1. Apakah Ergonomi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BNN Kota Kediri?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada BNN Kota Kediri?
3. Apakah Ergonomi dan Fasilitas Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada BNN Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ada di atas terdapat tiga tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Ergonomi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BNN Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BNN Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui apakah Ergonomi dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BNN Kota Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ergonomi dan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi penelitian mendatang yang memiliki kaitan dengan pengaruh Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai BNN Kota Kediri.

2. Kegunaan Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi manajemen BNN Kota Kediri dalam rangka perbaikan dan pengelolaan lingkungan serta fasilitas kerja agar lebih ergonomis dan nyaman. Dengan demikian, kesehatan, kenyamanan, dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara optimal.
- b. Bagi pelajar atau akademisi, diharapkan agar hasil temuan ini bisa menjadi rujukan dalam menyelesaikan studi yang berkaitan tentunya. Bagi masyarakat secara keseluruhan, diharapkan temuan ini dapat digunakan sebagai masukan atau ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Memiliki ruang lingkup sebagai berikut:

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (ASN dan PPNNP) di lingkungan BNN Kota Kediri.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkaji tiga variabel utama, yaitu:

a. Variabel Independen (X_1): Ergonomi

Ergonomi adalah ilmu yang mempelajari penyesuaian pekerjaan dengan manusia agar tercapai kenyamanan, kesehatan, dan efisiensi kerja.¹³

b. Variabel Independen (X_2): Fasilitas Kerja

Menurut Moenir dalam Pelasula Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai.¹⁴

¹³ Nuriza Rizkiani Anwar and Sri Hartini, "Desain Perbaikan Kondisi Lingkungan Kerja Pada Perusahaan Workshop Mesin Menggunakan Metode 5S," *Industrial Engineering Online Journal*, 2023.

¹⁴ Orgenes Pelasula et al., "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah," 2024.

c. Variabel Dependen (Y): Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi.¹⁵

3. Batasan Konteks Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada kondisi lingkungan kerja fisik dan capaian kinerja pegawai di kantor BNN Kota Kediri.

4. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dirancang untuk menganalisis pengaruh ergonomi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di BNN Kota Kediri secara empiris dan sistematis. Pendekatan dan metode yang digunakan disesuaikan dengan rumusan masalah yang bersifat kausal, yaitu untuk mengukur pengaruh parsial dan simultan antarvariabel dengan pendekatan eksplanatori (penjelasan kausal). Jenis penelitian ini dipilih karena bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 (ergonomi dan fasilitas kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai) melalui analisis statistik. Selain itu, elemen deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan kondisi aktual ergonomi, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai di BNN Kota Kediri. Penelitian ini bersifat survei lapangan, yang dilakukan pada bulan September - November 2025, dengan fokus pada data primer dari responden.

F. Penegasan Variabel

Memberikan arah yang jelas dan menghindari kesalahpahaman penafsiran dalam penelitian ini, berikut adalah definisi operasional dan indikator variabel yang disusun berdasarkan fenomena empiris di BNN Kota Kediri:

1. Variabel Independen (X_1) Ergonomi

Ergonomi didefinisikan sebagai kesesuaian antara desain sistem kerja, lingkungan fisik, dan alat kerja dengan kemampuan serta keterbatasan fisik

¹⁵ Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari, and Lina Saptaria, "Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri," *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2022.

pegawai untuk meminimalkan keluhan kesehatan dan kelelahan kerja. Dalam konteks BNN Kota Kediri, variabel ini menyoroti masalah kenyamanan fisik akibat durasi kerja statis yang panjang.

2. Variabel Independen (X_2) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mempercepat penyelesaian tugas pegawai (Moenir 2010).¹⁶ Di BNN Kota Kediri, Variabel ini difokuskan pada masalah "keusangan aset teknologi" yang menghambat penyelesaian tugas mendadak.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab tugas pokok serta tugas tambahan dalam periode waktu tertentu. Definisi ini menekankan pada aspek "ketepatan waktu" yang sering terganggu akibat kendala fasilitas.

¹⁶ Orgenes Pelasula et al., "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah," 2024.