

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam suatu organisasi guna mencapai keberhasilan. Sumber Daya Manusia ini menjang organisasi melalui potensi yang dimiliki masing-masing. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia sulit kiranya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian potensi manusia sebagai sumber daya dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat strategis dan menentukan, baik sebagai objek maupun sebagai subjek bagi segala aktivitas organisasi dalam merencanakan, merumuskan, menetapkan dan melaksanakan berbagai kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manusia merupakan sumber daya paling berharga dan terpenting dalam lingkungan organisasi. Sumber daya manusia yang mempunyai harkat dan martabat harus dihargai, bahkan dijunjung tinggi karena ia mampu berpikir secara rasional yang diperlihatkan dalam bentuk positif, misalnya mendahulukan kewajiban daripada hak atau bentuk negatif, yaitu perilaku yang semata-mata mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan akibatnya kepada orang lain atau kepada organisasi dimana ia menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila kini semakin banyak organisasi baik pemerintah maupun swasta memberikan perhatian lebih besar kepada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, selain

untuk kepentingan organisasi tersebut juga tentunya demi kepentingan nasional.

Keberhasilan pembangunan suatu negara sangat ditentukan oleh kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia yang terlibat dalam pembangunan tersebut. Sumber daya manusia yang profesional berpotensi untuk melakukan sesuatu pekerjaan melalui prosedur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, sehingga penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan akan segera diketahui. Masing-masing tahapan dalam prosedur tersebut memerlukan sumber daya manusia yang terlatih dan berwawasan luas, sehingga hasil pembangunan akan berhasil guna dan berdaya guna.

Peran serta manusia dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada pegawai perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas kerjanya. Untuk mendukung hal tersebut perlu lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, agar pegawai dapat melaksanakan aktivitasnya secara optimal.

Peran serta manusia atau pegawai sangat mutlak dibutuhkan demi tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Karena itu dalam melaksanakan kewajibannya, pegawai tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi saja, tetapi sebagai manusia yang utuh, yaitu individu yang mempunyai kebutuhan, perasaan, emosi, keselamatan,

perlindungan dan tujuan pribadi lainnya yang harus mendapat perlakuan khusus dari organisasi.

Peningkatan efektivitas kerja melalui upaya penataan lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen, karena kaitannya dengan efektivitas kerja sangat erat. Berbagai kelemahan dalam sistem perencanaan kerja dengan cepat memberikan gambaran kelemahan dalam pelaksanaan kerja seperti penyelesaian kerja tidak tepat waktu. Perhatian terhadap sistem perencanaan kerja dan penataan lingkungan kantor akan berpengaruh langsung pada efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satu usaha untuk menciptakan keadaan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah pelaksanaannya berdasarkan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja secara menyeluruh.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh pihak manajemen perusahaan kepada pegawai. Kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berupa non finansial yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja senyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan efektivitas kerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan penataan ruangan yang ergonomis.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka perlu adanya penataan ruangan dan fasilitas lainnya agar tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja. Untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja, maka keberadaan lingkungan kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, dilakukan dengan pendekatan ergonomi, agar pegawai dalam melaksanakan kerja merasa aman dan nyaman.

Terdapat beberapa hal yang kongkrit yang mempengaruhi efektivitas kerja seperti pada temperatur ruangan yang terlalu panas akan membuat pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung akan merasakan panas sehingga kenyamanan pegawai akan berkurang bahkan akan melakukan hal lain seperti mengipasi tubuh mereka yang seharusnya tidak perlu mereka lakukan. Contoh kongkrit lain adalah ruangan yang tidak ditata dengan baik akan menghambat pergerakan pegawai saat beraktifitas. Hal ini jelas akan mempengaruhi efektivitas kerja para pegawai karena pegawai akan susah dalam melakukan aktifitas kerja.

Kaitan dengan pelaksanaan kerja ini maka faktor lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kualitas suatu pekerjaan. Kurangnya kinerja pegawai akan berakibat kurang lancarnya pelaksanaan kerja, sehingga mengakibatkan sering tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggungjawab para pegawai. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga daya saing organisasi semakin besar.

Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dalam melaksanakan tugasnya, dituntut memiliki kemampuan kerja yang tinggi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka perlu adanya pembinaan secara intensif guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Memperbaiki dan meningkatkan efektivitas para pegawai tentunya bukan hanya ditentukan oleh peningkatan kompetensi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, struktur organisasi, pedoman dan prosedur kerja, fasilitas kerja, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi aspek lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Berdasarkan pengamatan sementara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, ternyata masih ada pekerjaan yang belum dicapai secara efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini ditandai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sering tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan sebelumnya contohnya Bapak Handriyana SH selaku operator komputer kartu keluarga dan kartu tanda penduduk yang menyatakan bahwa penyelesaian pembuatan e-ktip selesai dalam waktu paling lama 2 minggu tapi kenyataanya

karena keterbatasan blangko proses penyelesaiannya pun menjadi 1 bulan.

2. Masih ada pegawai yang kurang mampu mencapai target penyelesaian pekerjaan rutin sesuai dengan waktu yang telah ditentukan contohnya Ibu Dewi Rachmi sebagai pengumpul data akta kelahiran setiap bulannya tidak bisa mengumpulkan data sesuai yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yaitu pada setiap tanggal 28. .
3. Kualitas hasil kerja pegawai masih kurang, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai masih kurang memenuhi tuntutan organisasi contohnya Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung merasa kurang puas dengan hasil laporan bulanan dari masing-masing sub bagian.

Belum optimalnya penyelesaian pekerjaan oleh pegawai, hal ini diindikasikan penyediaan lingkungan kerja yang belum optimal, seperti terlihat pada fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Jarak antara meja kerja masih kurang, sehingga para pegawai tidak leluasa dalam bekerja karena sempitnya jarak antar meja satu dengan meja yang lainnya.
2. Sistem pencahayaan ruangan masih kurang optimal, sehingga pegawai dalam melaksanakan kerja sering terjadi kelelahan mata.
3. Sistem kerja yang dilaksanakan kurang mengikuti prosedur dan alur kerja berdasarkan tata letak, dikarenakan kondisi ruangan yang

terbatas, hal ini memberi kesan bahwa prinsip-prinsip ergonomi dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja kurang memadai.

Menurut Liang Gie, terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Mengatur suhu dalam kantor dengan alat air conditioning. Walaupun alat tersebut mahal harganya, tetapi bagi perkerjaan-perkerjaan yang menghendaki ketelitian dan ketenangan sebesar-besarnya alat ini merupakan keharusan apabila dikehendaki mutu pekerjaan yang tinggi
2. Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang-lubang udara yang cukup banyak pada dinding kamar. Demikian pula sewaktu bekerja jendela haruslah terbuka
3. Mengatur pakaian kerja sebaik-baiknya yang dipakai oleh para pekerja. Untuk bekerja di Indonesia. Mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi secara Barat adalah kurang tepat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai lingkungan kerja dan hubungannya dengan efektivitas kerja pegawai dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah tingkat efektivitas kerja pegawai masih belum optimal. Hal ini diindikasikan lingkungan kerja kurang mengacu pada prinsip-prinsip ergonomi. Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat bagi lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja yang optimal pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Bandung?
3. Usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

- a. Menemukan data dan informasi sebenarnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
- b. Menemukan Hasil data perspektif pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
- c. Mengembangkan data dan informasi yang menjadi hambatan dalam lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

- d. Menerapkan data dan informasi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Akademik

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kajian yang lebih komprehensif mengenai bahasan yang sama dikemudian hari.
2. Bagi instansi secara praktis dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan lingkungan kerja yang berperan penting dalam menciptakan dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
3. Bagi penulis hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan antara ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan sebenarnya di lapangan.

b. Kegunaan Praktis

1. Untuk memperoleh gambaran tentang lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.

2. Memberikan sumbangan pemikiran sebagai masukan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung dalam peataan lingkungan kerja guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai.