**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi secara keseluruhan baik organisasi pemerintah maupun swasta didalamnya membutuhkan peran sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan tujuan dari organisasi tersebut. Organisasi tidak akan berjalan efektif jika tidak ada unsur dari manusia, karena manusia menjadi unsur yang melakukan aktivitas-aktivitas dari organisasi sebagai perumusan, pelaksana, bahkan penentu berjalannya suatu organisasi. Mengingat pentingnya unsur sumber daya manusia ketika menjalankan suatu pekerjaannya dalam organisasi tidak akan terlepas dari kondisi lingkungan kerja tempat mereka menjalankan suatu aktivitas.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan dalam aspek manajemen, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap manusia yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Antara manusia dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang sangat erat, dimana dalam lingkungan kerja terdapat keterkaitan antara suasana dan tempat manusia melakukan aktivitas setiap harinya. Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi disebut sebagai pegawai, dimana pegawai tersebut adalah orang yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, bahkan ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja. Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi tentunya diharapkan dapat memiliki suatu kinerja yang profesional dan memiliki suatu hasil kerja yang optimal.

Kinerja pada dasarnya disebut sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang didasarkan pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Membentuk suatu kinerja pegawai yang profesional perlulah memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk mendukung sistem kerja yang ada dalam suatu organisasi ketika dihadapkan pada suatu perubahan lingkungan. Maka dari itu, supaya kinerja pegawai dapat meningkat suatu organisasi perlulah memperhatikan tentang kondisi lingkungan kerja pegawai secara kondusif dan sesuai. Dapat dikatakan sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukannya suatu lingkungan organisasi yang dapat mendukung hubungan kerja yang terjalin antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja dijadikan sebagai suatu bagian yang penting di dalam suatu organisasi, apabila lingkunganya baik maka kemungkinan besar organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Jika pegawainya menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, kemudian dalam melakukan aktivitasnya dipergunakan waktu kerja secara efektif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawainya.

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 11 Tahun 2015 Sekretariat Daerah yang dimaksud dalam usulan penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai perangkat daerah, yaitu unsur pembantu gubernur dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah provinsi meliputi dari sekretaris daerah, asisten sekretaris daerah, staf ahli, biro, bagian, sub bagian di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Pasal 1 Biro adalah Biro di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, diantaranya Biro Organisasi. Biro Organisasi merupakan penyelenggaraan perumusan bahan kebijakan umum dalam bidang organisasi, membantu Asisten Administrasi melakukan koordinasi, pembinaan dan pengendalian, pengembangan kerjasama. Biro Organisasi meliputi beberapa bagian, yakni: Bagian Kelembagaan, Bagian Tatalaksana, Bagian Akuntabilitas dan Kinerja Organisasi, dan Bagian Pengembangan Pelayanan Publik.

Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, dalam menjalankan suatu tugas, pokok, dan fungsi dari kinerja para pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat tersebut dapat dikatakan belum sepenuhnya efektif dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang ada pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang dikatakan kurang kondusif dan sesuai dengan harapan pegawainya sehingga membuat para Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat merasa kurang nyaman terhadap kondisi dan tempat mereka bekerja serta berdampak pada pencapaian hasil kerja yang kurang optimal.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menunjukkan, bahwa kinerja masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator, sebagai berikut:

1. **Kuantitas Kerja.** Kuantitas kerja yang berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dilihat dari kuantitas kerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih kurang maksimal. Hal ini terkemuka berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang menyatakan, bahwa pekerjaan yang diemban oleh Pegawai Biro Organisasi belum sepenuhnya efektif dan maksimal ketika dihadapkan dengan pekerjaan yang harus terselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan serta ditunjang dengan kurangnya kelengkapan peralatan kerja kantor yang ada di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat tersebut.

**Contoh:** Ketika mengadakan acara dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) semua perijinan dan fasilitas seperti pembuatan surat, kearsipan, serta penyediaan tempat sepenuhnya dikelola oleh Biro Organisasi itu sendiri, kemudian dalam mengelola semua perijininan tersebut membutuhkan prosedur yang panjang dan harus diselesaikan dalam kurun waktu satu hari.

1. **Kualitas Kerja**. Kemampuan kerja yang berhubungan dengan pertimbangan kecakapan, ketelitian, kerapihan, dan kelengkapan dalam menangani tugas. Dilihat dari kualitas kerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih kurang efektif. Hal ini terkemuka berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang menyatakan, bahwa kualitas pegawainya masih ternilai kurang maksimal dan profesional karena ada beberapa pegawai yang kurang menguasai dan memahami terhadap tugas yang diembannya. **Contoh**: dalam pengerjaan teknis khusus seperti pengelolaan sistem informasi, pengelolaan website, dan pengelolaan administrasi keuangan. Kemudian dalam pembuatan suratpun masih terdapat banyak kesalahan.

Permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh belum mendukungnya lingkungan kerja terkait dengan lingkungan fisik pada Biro Organisasi. Hal ini terlihat dari:

1. **Lingkungan Fisik Langsung.** Faktor lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, meja dan kursi. Dilihat dari faktor lingkungan langsung yang berhubungan dengan Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih dinilai kurang lengkap dan layak untuk digunakan. Hal ini terkemuka berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang menyatakan, bahwa pusat kerja ini terkait dengan sarana dan prasarana seperti fasilitas peralatan kerja kantor. Dimana dalam Biro Organisasi tersebut terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan pegawai, diantaranya:

**Contoh:**

* Biro Organisasi dilihat masih kekurangan kursi dalam sebuah ruang kerja serta peralatan kerja yang disediakan dari kantor belum lengkap dan kurang memadai. Hal ini terbukti ketika ada beberapa pegawai membawa alat printer dan laptop secara pribadi tanpa difasilitasi dari kantor. Hal ini menunjukkan, bahwa sarana dan prasarana yang ada di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat belum sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2007 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja.

1. **Lingkungan Fisik Perantara.** Segala sesuatu yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Dilihat dari kondisi ruangan-ruangan yang ada pada Biro organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa barat kurang nyaman dan kondusif. Berikut beberapa masalah yang ditemukan terkait dengan lingkungan kerja perantara yang dapat mempengaruhi kondisi para pegawai Biro Organisasi.

**Contoh:**

* Kondisi ruangan yang ada pada Biro Organisasi memiliki ruang yang sempit dan rata-rata memiliki ukuran luas **8M2-10M2**, sedangkan dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 68 Tahun 2007 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja, bahwa ruang kerja yang ideal untuk para pegawai memiliki ukuran**12M2-25 M2**.
* Dekorasi ruangan atau tata ruang kerja belum sepenuhnya rapi. Hal ini terlihat dalam tata penyimpanan berkas atau dokumen belum sepenuhnya rapi dan sesuai dengan tempatnya. Bahkan ada beberapa dokumen yang disimpan diruang tamu. Lebih jelasnya dapat dilihat pada **Lampiran 6** .
* Sirkulasi udara yang dihasilkan dalam setiap ruangan Biro Organisasi masih dinilai kurang. Hal ini terlihat pada setiap ruang kerja Biro Organisasi semua jendela tidak dalam keadaan terbuka sehingga udara yang dihasilkan sangatlah kurang.

Menyadari terdapat kekurangan dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, maka peneliti terdorong dan tertarik untuk meneliti mengenai “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat**”.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengidentifikasikan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ?
2. Apa saja yang menjadi hambatan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ?
3. Bagaimana usaha yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**
   * 1. Menganalisis data dan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
     2. Mengembangkan data mengenai hambatan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
     3. Menerapkan data tentang cara mengatasi hambatan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
6. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki kegunaan yang bersifat teoritis tetapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktis dan akademis. Kegunaan yang dapat diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

* + 1. Secara teoritis, hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya menyangkut permasalahan lingkungan kerja dan kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
    2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh Pemerintah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat khususnya di Biro Organisasi Sekretariat Daerah provinsi Jawa Barat.

1. **Kerangka Pemikiran**

Memecahkan suatu masalah perlulah diambil suatu teori untuk dijadikan sebagai landasan berpikir dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang diteliti. Peneliti bermaksud untuk mengemukakan teori-teori para ahli untuk untuk dijadikan sebagai pedoman dalam mengukur kenyataan di lapangan dengan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berikut ini peneliti akan mengemukakan pengertian lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti**, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:02),menyebutkan :

**“Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.**

Lingkungan kerja pada dasarnya terkait dengan lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

**Sedarmayanti**, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja(2011:26), mengemukakan beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator pengukuran lingkungan kerja.

1. **Lingkungan Fisik Langsung,** Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti:
2. **Pusat Kerja**
3. **Meja**
4. **Kursi**
5. **Lingkungan Fisik Perantara,** Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, diantaranya:
6. **Penerangan/cahaya ditempat kerja**
7. **Temperatur/suhu ditempat kerja**
8. **Kelembaban ditempat kerja**
9. **Sirkulasi udara ditempat kerja**
10. **Kebisingan ditempat kerja**
11. **Getaran Mekanis ditempat kerja**
12. **Bau tidak sedap ditempat kerja**
13. **Tata warna ditempat kerja**
14. **Dekorasi ditempat kerja**
15. **Musik ditempat kerja**
16. **Keamanan ditempat kerja**

**Mondy, Neo, Premeaux** dalam **Priansa**,Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2016:271-272), mengemukakan pengertian dari kinerja, sebagai berikut:

**Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.**

Kinerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan-kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. **Priansa**, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2016:271-272),mengemukakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi, sebagai berikut :

**Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)**

Kuntitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

1. **Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)**

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

1. **Kemandirian (*Dependability*)**

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan oranglain.

1. **Inisiatif (*Initiative*)**

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.

1. **Adaptabilitas (*Adaptability*)**

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

1. **Kerjasama (*Cooperation*)**

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan oranglain.

**Sedarmayanti**,Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:27), mengemukakan penjelasan tentang keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja, yaitu:

**Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap kegiatan manusia. Setiap manusia mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jadi, dengan adanya suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai dalam suatu instansi akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawainya.**

1. **Hipotesis**

**Sugiyono**, Metode Penelitian Administrasi (2014:70), mengemukakan pengertian hipotesis, yaitu: hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis, sebagai berikut: **“Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”.**

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji, oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut:

Hipotesis Statistik :

1. lingkungan kerja : kinerja 0, artinya tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. H1 : ρs > 0, lingkungan kerja : kinerja > 0, artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma pengaruhnya.

p****y

pyx

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pengaruh**

Keterangan Gambar :

X : Variabel lingkungan kerja

Y : Variabel kinerja

 : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

Pyx : Besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja.

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi operasional sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, melalui lingkungan sekitarnya dimana pegawai bekerja dengan metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok yang didasarkan pada faktor-faktor kondisi lingkungan fisik yaitu lingkungan fisik langsung dan lingkungan fisik perantara.
2. Kinerja (Y) adalah tingkat keberhasilan Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana suatu kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat itu sendiri. Adapun untuk mengukur kinerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*), kerjasama (*cooperation*).
3. Pengaruh yang signifikan menunjukan variabel lingkungan kerja terhadap meningkatnya kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
5. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jalan Diponegoro Nomor 22 Telepon (022) 4232448 – 4233347 Faksimili (022) 4203450 Website: [www.jabarprov.go.id](http://www.jabarprov.go.id) e-mail info @jabarprov.go.id Bandung – 40115.

1. **Lamanya Penelitian**

Penelitian ini memerlukan waktu selama 6 bulan terhitung dari Bulan November 2016 sampai dengan Bulan April 2017.

Berikut penjelasan Jadual penelitian yang tersaji pada Gambar 1.2.

**Gambar 1.2**

**Diagram Gant Jadual Penelitian**



**Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2016-2017**