**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana unuk mencapai berbagai tujuan atau sarana. Organisasi banyak memiliki komponen yng melandasi, diantaranya terdapat banyak orang, tata hubugan kerja, spesialisasi pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggotanya sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi masing-masing. Kompleksitas ini berlaku juga dalam organisasi pemerintahan. Jadi berdasarkan pendapat tersebut, organisasi pemerintahan harus dapat mengelola dengan baik sumber daya yang ada disekitarnya baik itu teknologi, budaya, konstitusi dan perubahan-perubahan lainnya.

Berdasarkan Peratura Gubernur Nomor 29 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Peraturan Gubernur berkaitan Nomor 29 terkait dengan Lingkungan Kerja dan sarana-prasarana kantor. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 1 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 20 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Setwan DPRD Provinsi Jawa barat, terkait dengan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Sedarmayanti (2011:12) mengemukakan Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang tentram, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai. Dengan demikian kompensasi yang diberikan oleh pimpinan tidak hanya berbentuk financial namun juga bisa berbentuk non financial yang salah satu diantaranya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang senyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa factor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang optimal, yaitu: lingkungan fisik yang nyaman, perancangan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan sarana yang baik.

Keberadaan sarana dan prasaran peralatan kantor, jika ditata berdasarkan prinsip-prinsip penataan ruang kantor yang ergonomis akan dapat memberikan suatu kontribusi tersendiri dalam menciptakan gairah kerja pegawai yang ada, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat diwujudkan secara optimal, tentunya dengan dukungan sarana dan prasarana yang ada.

Nitiseminoto (1996:183) mengemukakan Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudakan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi, dapat menunjukan keberhasilan atau tidaknya seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, jadi kinerja dapat menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam merealisasikan tujuan dan misinya secara efektif selama waktu tertentu, yakni mencangkup kemampuan dan kemauan karyawan melaksankan tugas-tugas yang telah ditetapkan seoptimal mungkin.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Biro Sarana Perekonomian, Investasi dan BUMD Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, peneliti menemukan permasalahan tentang tidak mendukungnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini terlihat pada indikator sebagai berikut :

Permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh belum efektifnya Kinerja Aparatur Hal tersebut terlihat dari:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja/jam kerja). Waktu kerja Pegawai atau Aparatur Sipil Negara Pada Biro Sarana Perekonomian Investasi dan BUMD Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Berdasarkan jumlah hari kerja setiap bulan yaitu selama 20 hari. Dalam satu hari jam kerja Pegawai atau Aparatur Sipil Negara adalah 8,5 jam kerja ( 07.30-16.00 WIB ) jam istirahat 1 jam pukul 12.00-13.00 WIB. Selama dua puluh hari dalam satu bulan Pegawai atau Aparatur Sipil Negara sering kali hanya hadir 17 hari kerja dengan berbagai alasan baik izin, sakit ataupun keperluan lainnya, serta dalam satu hari kerja tidak mencapai limit waktu yang ditentukan untuk mengerjakan pekerjaan naskah kedinasan. Diantaranya pergi ketempat lain setelah jam istirahat telah selesai dan melakukan aktivitas lain selain dari tugas yang seharusnya dikerjakan dan menyebabkan kerja kurang dari 8,5 jam kerja. Berkaitan dengan tidak tercapainya hari dan jam kerja pegawai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut terlihat pada tabel Abesnsi Kehadiran pada lampiran 1 halaman 128.
2. Quality Of Work (kualitas hasil kerja). Hasil kerja dari pelaksanaan tugas seorang Pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dilihat dari nilai keluaran berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Berkaitan dengan hal itu sering kali seorang Pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak bisa mengerjakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan. Salah satunya tugas pokok dan fungsi Aparatur pada Biro Sarana Perekonomian Investasi Dan BUMD Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, contohnya rincian tugas dari staff atau pelaksanaan diantaranya mengumpulkan dan mengolah data serta menyusun telaahan staff untuk bahan kebijakan pimpinan. Hal tersebut sering kali Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengolah serta membuat telaahannya kurang komprehensif bagi bahan kebijakan yang akan diputuskan oleh pimpinan serta Aparatur dalam bekerja kurang maksimal karena kurangnya wawasan dan pengetahuan yang luas dari setiap Aparatr Sipil Negara.

Permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh belum efektifnya lingkungan kerja Hal tersebut terlihat dari:

1. Tata Ruang Kerja , kondisi lingkungan kerja saat ini kurang nyaman karena lingkungan kerja tersebut memiliki ruangan yang sempit seperti ruang kerja pegawai pada Biro Sarana Perekonomian Invetasi dan BUMD Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang menyatu dengan ruang kerja pimpinan dan hanya di batasi meja pegawai yang lain dan space jalan untuk menuju meja pimpinan pun hanya dapat di lalui satu orang dan sering kali terhalang dengan kursi pegawai yang beberapa menghalangi jalan, dengan penataan ruangan yang di paksakan menyebabkan bekerja yang tidak nyaman dan tidak memiliki tempat khusus untuk berdiskusi, dan ruang arsip khusus, yang menghambat kerja aparatur untuk rencana kegiatan. Hal tersebut terlihat kondisi eksisting yang peneliti lampirkan pada lampiran 2 halaman 129.
2. Sistem kerja, terlihat dari permasalahan dalam sistem kerja dan target kerja pada dasarnya berkisar pada tidak terlaksananya atau keterlambatan kegiatan yang ada di DPA berarti berkurangnya penyerapan anggaran hal ini dapat dijelaskan, setiap kegiatan yang tercantum di DPA ( Daftar Pelaksanaan Anggaran) telah dianggarkan dalam jumlah tertentu namun kegiatan tidak dilaksanakan ataupun terlambat maka anggaran yang sudah dialokasikan tidak dapat terserap atau terserap melebihi batas waktu yang ditetapkan hal ini lah yang menjadikan target kerja tidak tercapai dengan baik. Hal tersebut terlihat pada tabel anggaran Monev Scorecard 2017 pada lampiran 3 halaman 131.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan kedalam laporan penelitian yang berjudul “**Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Biro Sarana Perekonomian Investasi Dan Bumd Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan

masalah sebagai berikut :

1. Adakah hubungan antara lingkungan kerja organisasi dengan kinerja pegawai pada Biro Sarana Perekonomian, Investasi dan BUMD Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam lingkungan kerja organisasi dengan kinerja pegawai pada Biro Sarana Perekonomian, Investasi dan BUMD Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Usaha–usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparatur pada pada Biro Sarana Perekonomian, Investasi dan BUMD Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?
4. **Tujuan Penelitian dan Kegunaan Peneliti**
5. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

* + 1. Menemukan data dan informasi yang sebenarnya mengenai hubungan antara Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Aparatur Pada Biro Sarana Perekonomian Investasi dan BUMD Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
    2. Menerapkan data dan Informasi untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Aparatur Pada Biro Sarana Perekonomian Investasi dan BUMD Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
    3. Menemukan data dan Informasi mengenai usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan Hubungan Lingkungan Kerja Organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada Biro Sarana Perekonomian Investasi dan BUMD Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1. **Kegunaan Penelitian**
2. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umunya, khususnya mengenai Hubungan Lingkungan Kerja Organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada Biro Sarana Perekonomian Investasi dan BUMD Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1. **Kegunaan Praktis (Aspek Guna Laksana)**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah yang menyangkut Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Biro Sarana Perekonomian Investasi dan BUMD Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1. **Kerangka Pemikiran**

Bertitik tolak dari latar belakang serta perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka fikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari para pakar berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni: Lingkungan Kerja Organisasi (variabel bebas) dan Kinerja Pegawai (variabel terikat).

**Sedarmayanti (2011:2)** berpendapat : **“ Lingkungan Kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.**

Pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksudn dengan lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Agar lingkungan kerja berjalan dengan baik digunakan ruang lingkup ergonomi Menurut **Sedarmayanti (2011:8)** yaitu :

1. **Perancangan system kerja : Pegawai, mesin, dan peralatan serta lingkungannya**
2. **Kondisi lingkungan fisik kerja : Temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak sedap, warna.**
3. **Tata ruang kantor : penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara rinci dari ruang tersebut.**

Dengan menggunakan rang lingkup ergonomi maka pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lingkungan kerja yang layak.

Peneliti akan mengungkapkan pula pendapat dari  **Prawirosentono** dalam bukunya berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan (1999:2),** yang menyatakan bahwa :

**Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.**

Dari pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Ada beberapa pengukuran kinerja pegawai menurut **Fustino Cardoso** **Gomes** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:142)**  adalah sebagai berikut :

Indikator-indikator kinerja pegawai, sebagai berikut :

1. ***Quantity of work* (Jam Kerja) : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.**
2. ***Quality of work* (Kualitas Pekerjaan) : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.**
3. ***Job knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan) : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya,**
4. ***Creativeness* (Kretivitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.**
5. ***Cooperation* (Bekerjasama): kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).**
6. ***Dependability* (Kepercayaan): kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.**
7. ***Initiative* (Inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.**
8. ***Personal Qualities* (Kualitas Pribadi) : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.**
9. **Hipotesis**

Sebagaimana kerangka pemikiran yang dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitan sebagai berikut :

**"Ada hubungan antara Lingkungan Kerja Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Biro Sarana Perekonomian Investasi Dan BUMD Asda 2 Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”.**

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtatif artinya belum bisa di uji oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statitik yang sudah operasional sebagi berikut :

**Ho :,** artinya tidak perbedaan ada hubungan antara Lingkungan Kerja Organisasi (x) dengan Kinerja Pegawai (Y)

**Hi :,** artinya ada perbedaan hubungan antara Lingkungan Kerja Organisasi (x) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian:

Ɛ

|  |
| --- |
| **X** |

|  |
| --- |
| **Y** |

**Gambar 1.2**

**Hubungan Paradigma Penelitian Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Keterangan:

X= Lingkungan Kerja

Y= Kinerja Aparatur

Ɛ= Variabel dari luar variabel Lingkungan Kerja yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai.