**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

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

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung memiliki beban tugas yang berat dan harus di laksanakan. Oleh karena itu untuk memperlancar pelaksanaan tugas, maka Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung perlu melakukan penataan lingkungan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan efek nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung memerlukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh pimpinan organisasi pada pegawai. Dengan demikian kompensasi yang di berikan oleh pimpinan tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berbentuk non finansial yang salah satu diantaranya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja senyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan ruangan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai yang optimal, yaitu : sistem kerja, lingkungan fisik nyaman dan penataan ruangan yang baik sehingga pegawai merasa senang dalam melaksanakan tugasnya.

Keberadaan sarana dan prasarana peralatan kantor, jika ditata berdasarkan prinsip-prinsip penataan ruang kantor yang ergonomis akan dapat memberikan suatu kontribusi tersendiri dalam menciptakan semangat kerja pegawai yang ada, sehingga tujuan yang telah di tetapkan dapat mewujudkan secara optimal, tentunya dengan dukungan sarana dan prasarana yang ada. Dalam menciptakan ruangan ergonomis di perlukan adanya perancangan sistem kerja, seperti manusia, mesin dan peralatan kerja serta lingkungan fisik yang ada sehingga dicapai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi, yang diukur dengan waktu, tenaga serta dampak psikologi atau sosiologis yang ditimbulkannya. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa aktivitas yang diperlukan untuk membentuk suatu sistem kerja adalah dengan menganalisis dan menentukan secara detail komponen-komponen tugas dan melakukan pendekatan ergonomis.

Pendekatan ergonomis diharapkan dapat membentuk suatu sistem kerja yang bisa dirancang untuk melaksanakan kegiatan tertentu dengan didukung oleh keserasian hubungan antara manusia dengan sistem kerja yang dikendalikannya. Sistem kerja yang dimaksud disini adalah suatu sistem kerja yang melibatkan komponen kerja seperti mesin/peralatan dan lingkungan fisik kerja (temperature, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain) dimana kegiatan tersebut berlangsung. Pendekatan ergonomis akan membawa kita ke dalam rancangan sistem kerja sehingga kita bisa menggunakannya secara efektif dan efisien, aman dan mampu menciptakan lingkungan fisik yang layak dan nyaman.

Sub Bagian Umum dan Kepegawian Dinas Pendidikan Kota Bandung, penyedian fasilitas dan sarana masih kurang memadai. Terlihat di Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian hanya memiliki ruangan yang di dalamnya begitu padat dan tidak memberikan kenyamanan terhadap pegawai dalam bekerja. Ruangan yang harusnya di isi 21 orang justru di isi 29 orang serta alat penunjang seperti komputer yang masih kurang memadai dengan jumlah pegawainya. Untuk mengukur pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi dapat dikethui melalui semangat kerja pegawai.( semangat kerja merupakan gairah seseorang dalam melakukan pekerjaannya).

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah di tetapkan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:2) adalah : “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015:183) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”.

Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang tentram, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Semangat Kerja adalah bagaimana seseorang pegawai bergairah dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan. Semangat kerja individu dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain semangat kerja individu adalah bagaiman seseorang bergairah dalam melaksanakan pekerjaanya atau unjuk kerja. Supaya semangat kerja pegawai dapat berjalan dengan baik dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nayaman.

Semangat kerja Menurut Nitisemito (2015:160) mengemukakan : “Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Sedangkan Malayu (2001:143) mengemukakan bahwa : “Semangat kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung yang terbentuk mengacu pada peraturan walikota nomor 411 tahun 2010. bahwa uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Kota Bandung telah ditetapkan dengan Peraturan Walikota Bandung Nomor 475 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Bandung. Bahwa dengan telah terbitnya Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, di mana didalamnya telah diatur urusan Pemerintah Daerah di bidang pemuda dan olahraga yang semula ditangani oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung berubah menjadi urusan yang ditangani oleh Dinas Pemuda dan Olahraga, maka berdasarkan amanat Pasal 26 Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009, Rincian Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kota.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung menjalankan segala sesuatunya tidak terlapas dan misi Kota Bandung yang bermartabat visi : Terwujudnya warga Kota Bandung yang cerdas, produktif dan berahlak mulia, guna mendukung Bandung sebagai kota jasa bermartabat menuju bandung cerdas.

Sedangkan misi Dinas Pendidikan Kota Bandung ialah **:** Misi yang telah dirumuskan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung adalah:

1. Menyelenggarakan pelayanan pendidikan yang merata dan berkeadilan
2. Mewujudkan pendidikan unggul yang bermutu
3. Meningkatkan sarana prasarana yang berwawasan lingkungan
4. Meningkatkan profesionalisme dengan mutu tenaga pendidik dan ktenaga pendidikan
5. Mengembangkan karakter menuju good governance melalui menejemen pendidikan yang akuntabel dan transparan.
6. Penyelenggaraan pendidikan yang dapat memenuhi pendidikan lapangan kerja.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung, terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja pegawai diantaranya ruangan yang sempit serta dan suhu udara yang kurang lancar, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

**Tabel 1.1**

**Data Inventaris Kantor Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nomor** | **Sarana Penunjang** | **Jumlah** |
| 1 | Kendaraan roda empat | 12 |
| 2 | Kendaraan roda dua | 100 |
| 3 | Komputer | 20 |
| 4 | Laptop | 10 |
| 5 | Printer | 5 |
| 6 | Camera digital | 1 |
| 7 | Handycam | 1 |
| 8 | Mesin foto copy | 1 |
| 9 | Bis | 1 |
| 10 | Bis perpustakaan keliling | 1 |

Sumber : *Bidang Umum Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*

*Dinas Pendidikan Kota Bandung.*

Dari data diatas terlihat bahwa jumlah sarana atau fasilitas kerja yang ada pada sub bagian umum dan kepegawaian dinas pendidikan kota bandung masih sangat kurang. Dengan jumlah pegawai yang mencapai 29 orang, jumlah tersebut di atas jelas sangat kurang ideal. Maka tidak heran apabila masih ada pegawai yang harus membawa laptop sendiri untuk menyelesaikan pekerjaanya.

Peneliti menemukan permasalahan tentang tidak mendukungnya lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sehingga memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik. Hal ini terlihat pada unsur-unsur sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, yang relatif masih kurang hal ini terlihat masih ada pegawai yang datang terlambat.
2. Produktivitas kerja, ketepatan penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan masih belum optimal dikarenakan kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan.

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

1. Kondisi lingkungan fisik, kondisi lingkungan kerja saat ini kurang nyaman karena lingkungan tersebut memiliki ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik mengakibatkan sirkulasi udara terasa kurang lancar serta terbatasnya ruang gerak pegawai sehingga dalam melakukan aktivitas kerja pegawai tidak konsentrasi akibat suhu ruangan yang panas dan menjadi tidak kondusif.
2. Kurangnya peralatan kantor yang menghambat pekerjaan pegawai, seperti jumlah komputer yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai sehingga menghambat dan memperlambat tugas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan usulan penelitian yang berjudul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diindikasikan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung terdapat permasalahan yaitu belum optimalnya semangat kerja pegawai sebagai akibat dari penataan lingkungan kerja masih belum didasarkan pada prinsip-prinsip ergonomi. Oleh karena itu peneliti merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut : “Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung?”.

* 1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan di bahas. Adapun tujuan kegunaan penelitian adalah :

* + 1. **Tujuan**
1. Memberikan gambaran tentang lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Mengukur besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung.
	* 1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan teori-teori yang peneliti peroleh di jurusan Ilmu Admnistrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah Pengarauh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan topik masalah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung serta untuk mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur atau landasan dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi ataupun kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran memuat teori, dalil atau konsep-konsep dari para ahli yang dijadikan dasar dalam penelitian. Atas dasar tersebut, peneliti akan menuangkan definisi tentang lingkungan kerja.

Menurut **Sedarmayanti** **(2011:02)** berpendapat :

 **“Lingkungan kerja organisasi 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”.**

Agar lingkungan kerja berjalan dengan baik dalam mencapai tujuannya yang sesuai dengan yang diharapkan maka menurut **sedarmayanti (2011:26)** lingkungan kerja yang efektif bisa dilakukan melalui tempat kerja yang sesuai dengan manusia. 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. **komputer**
6. **Lingkungan Fisik Perantara,** Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, diantaranya:
7. **Penerangan/cahaya ditempat kerja**
8. **Temperatur/suhu ditempat kerja**
9. **Kelembaban ditempat kerja**
10. **Sirkulasi udara ditempat kerja**
11. **Kebisingan ditempat kerja**
12. **Getaran Mekanis ditempat kerja**
13. **Bau tidak sedap ditempat kerja**
14. **Tata warna ditempat kerja**
15. **Dekorasi ditempat kerja**
16. **Musik ditempat kerja**
17. **Keamanan ditempat kerja**

Guna mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian, maka diperlukan suatu anggapan dasar yang bertitik tolak dari pendapat para ahli mengenai semangat kerja. Peneliti mengemukakan pendapat **Nitisemito (2015:160)** bahwa :

**“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.**

Beberapa cara semangat kerja pegawai ini sering disebut suatu cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, karena telah lama dipakai dalam banyak organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

Semangat kerja juga merupakan cermin dari kondisi pegawai dan lingkungan kerjanya, jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya lobour turn over, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya, sehingga diharapkan semangat kerja dapat meningkat dan kemajuan kemajuan dapat dicapai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut **Dressler, (2001:167)** semangat kerja dapat diukur melalui unsur-unsur semangat kerja sebagai berikut :

1. **Presensi**
2. **Disiplin Kerja**
3. **Kerjasama**
4. **Tanggungjawab**
5. **Produktivitas Kerja**

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

Berdasarkan paragraf para ahli mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian selanjutnya akan dirumuskan kedalam model paradigma Kerangka berpikir penelitian. Untuk lebih jelasnya model paradigma kerangka berpikir penelitian dapat dilihat di bawah ini.

**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran**

**Semangat Kerja Pegawai**

1. **Presensi**
2. **Disiplin Kerja**
3. **Kerjasama**
4. **Tanggungjawab**
5. **Produktivitas Kerja**

**Dressler, (2001:167)**

**Lingkungan Kerja**

1. **Lingkungan Fisik**
2. **Lingkungan Perantara**

**Sedarmayanti, (2011:26)**

kkkkkkkk

**Hipotesis Penelitian :**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di uraikan diatas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut : **“Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung”.** Ditentukan oleh Pusat Kerja, Meja, Kursi, komputer, Penerangan/cahaya ditempat kerja, Temperatur/suhu ditempat kerja, Kelembaban ditempat kerja. Sirkulasi udara ditempat kerja, Kebisingan ditempat kerja, Getaran Mekanis ditempat kerja, Bau tidak sedap ditempat kerja, Tata warna ditempat kerja, Dekorasi ditempat kerja, Musik ditempat kerja, Keamanan ditempat kerja, Presensi, Disiplin Kerja, Kerjasama, Tanggungjawab dan Produktivitas Kerja.