

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peraturan Daerah kabupaten Bandung Nomor 12 Tahun 2016 tentang pembentukan susunan organisasi Kecamatan dan Kelurahan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bandung, merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah yang dipimpin oleh camat, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah. Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah yang dilimpahkan Bupati Kepada Camat untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat diperhatikan dalam aspek manajemen, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap manusia yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan penunjang bagi suatu organisasi, tanpa adanya lingkungan kerja maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan optimal. Adanya sumber daya manusia di dalam organisasi tetapi tidak ditunjang dengan sarana dan prasarana yang baik, maka semua tidak akan berjalan dengan maksimal sesuai dengan yang diinginkan. Karena Pada akhirnya jika lingkungan baik maka kinerja pun akan baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang berdasarkan dengan

kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan baik buruk nya kinerja didasarkan pada kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan lingkungan kerja pun sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan baik maka kinerja pun akan baik. Karna salah satu faktor keberhasilan kinerja yaitu lingkungan kerja, sehingga diperlukan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat dan memungkinkan para pegawai untuk melaksanakan kerja sama antar pegawai.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek yaitu, manajemen, Struktur organisasi, deskripsi kerja, kebebasan. lingkungan yang nyaman untuk bekerja, seperti cahaya dalam ruangan yang tidak terlalu terang dan tidak gelap, temperature didalam ruangan yang dimana salah satu penyebab kenyamanan dalam ruangan yaitu temperature ,sirkulasi udara yang cukup apabila diruang kerja terdapat jendela, tata warna dan dekorasi ruangan yang semakin membuat pegawai nyaman berada diruang kerjanya. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia saja, akan tetapi banyak

ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam melaksanakan proses kerja organisasi bersangkutan. Dan tidak hanya itu setiap organisasi pun tidak luput dengan yang namanya lingkungan kerja dimana hal itu sangat berhubungan, karena sumber daya manusia dan lingkungan kerja merupakan satu unsur yang sangat vital didalam suatu organisasi.

Peneliti melakukan penelitian untuk menemukan masalah yang ada dalam suatu organisasi yang diteliti secara objektif melalui penelitian secara langsung ke lapangan. Hal ini dianggap penting karena sebagai sarana perbaikan suatu organisasi dimasa yang akan datang. Karena dianggap sangat penting melakukan penelitian masalah Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena dilihat dilapangan bahwa masalah yang timbul adalah berhubungan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan, peneliti menemukan permasalahan yaitu kurang maksimalnya kinerja pegawai Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung.

1. **Kualitas Kerja** Kemampuan kerja yang berhubungan dengan hasil kerja dan ketelitian pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai dikecamatan Rancaekek masih kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih banyaknya kesalahan dalam bekerja dan dalam memanfaatkan teknologi yang ada.

Contoh :Saat peneliti meminta data ke bagian umum dan kepegawaian masih banyaknya data yang salah mengenai pegawai, seperti data

kepegawaian, struktur organisasi masih terdapat kesalahan dari mulai pekerja yang sudah tidak bekerja di Kecamatan masih tercantum data nya, bahkan pekerja yang seharusnya tercantum tidak terdaftar, dan penempatan di dalam struktur organisasi yang masih belum tepat sesuai dengan kenyataan dilapangan. Bahkan peneliti meminta empat kali sampai dengan benar , hal tersebut terlihat karena kurang teliti dalam bekerja dan kurang memanfaatkan teknologi yang ada, karena apabila orang yang bersangkutan tidak hadir dikantor maka yang lain tidak bisa memberikan data kepegawaiannya karena mengandalkan orang yang mampu dalam teknologi saja. Dan di bagian Program dan Keuangan di dalam menyusun Renstra, masih kurang maksimal hal ini terlihat dari hasilnya yang masih terdapat data yang kurang, serta Lakip yang masih tahun lalu. Karna lakip tahun 2017 masih belum terselesaikan.

2. **Kerja sama** Merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan rekan kerja untuk menghasilkan pekerjaan. Pegawai di kecamatan Rancaekek masih kurang maksimal dalam bekerja sama antar pegawai

Contoh : Dalam hal melaksanakan suatu program tidak adanya kerja sama antar pegawai malah saling mengandalkan satu sama lain. Bahkan jarang berinteraksi karna ruangan kantor yang berkamar.

Masalah tersebut, peneliti menduga karena faktor Lingkungan Kerja yang masih belum baik , hal itu terlihat dari :

1. **Lingkungan Fisik** Faktor lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, meja dan kursi. Dilihat dari faktor lingkungan langsung bahwa di Kecamatan Rancaekek masih kurang maksimal

Contoh : Kecamatan Rancaekek masih kekurangan meja dalam sebuah ruangan kerja serta peralatan kerja yang disediakan oleh kantor masih belum memadai. Hal ini terbukti dari beberapa pegawai yang menggunakan ruangan kerja orang untuk melaksanakan kerjanya padahal orang yang diruangannya pun membutuhkan nya, dan hasilnya saling menunggu satu sama lain dan hal itu membuat tidak efektif dan efisien dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang ada di Kecamatan Rancaekek belum sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 51 Tahun 2016 tentang Standarisasi sarana dan Prasarana Kerja.

2. **Lingkungan perantara** Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, segala sesuatu yang ada ditempat kerja. Dilihat dari kondisi ruangan-ruangan yang ada di Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung masih kurang nyaman dan kondusif.

Contoh : kondisi ruangan yang ada pada Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung masih kurang nyaman dan kondusif hal tersebut terlihat dari ruangan sebesar 8m² di tempati oleh 5 orang pegawai. Bahkan tanpa adanya sirkulasi udara yang cukup dan penerangan yang kurang membuat ruangan semakin sempit dan panas. Tidak sesuai

dengan peraturan Bupati No. 51 Tahun 2016 mengenai standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung dalam rangka usulan penelitian yang berjudul :

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KECAMATAN RANCAEKEK KABUPATEN BANDUNG”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi hambatan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung ?
3. Usaha-usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Peneliti ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengumpulkan data dan informasi mengenai adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung.
- b. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh pegawai Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung.
- c. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung.

2. Kegunaan Peneliti

- a. Kegunaan Teoritis, kegunaan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.
- b. Kegunaan Praktis, kegunaan ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dan diharapkan menjadi acuan bagi pegawai untuk lebih mementingkan kerja sama dalam bekerja khususnya pegawai Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung.

D. Kerangka Pemikiran

Memecahkan suatu masalah tentunya harus berdasarkan atau berlandasan dari suatu teori, dan dengan bertitik tolak dari latar belakang maka peneliti akan mengemukakan pengertian lingkungan Kerja menurut **Sedarmayanti** dalam bukunya *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 merupakan penunjang didalam suatu organisasi, tanpa adanya lingkungan kerja yang baik maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan optimal. Lingkungan kerja fisik merupakan penunjang yang sangat berpengaruh bagi kinerja.

Sedarmayanti dalam bukunya *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 :
 - a. **Pusat Kerja**
 - b. **Kursi**
 - c. **Meja**
2. **Lingkungan Fisik Perantara**, Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, diantaranya :
 - a. **Penerangan/ cahaya ditempat Kerja**
 - b. **Temperatur/ suhu ditempat kerja**
 - c. **Kelembaban ditempat kerja**
 - d. **Sirkulasi udara ditempat kerja**
 - e. **Kebisingan ditempat kerja**
 - f. **Getaran mekanisme ditempat kerja**
 - g. **Bau tidak sedap ditempat kerja**
 - h. **Tata warna ditempat kerja**

- i. **Dekorasi ditempat kerja**
- j. **Musik ditempat kerja**
- k. **Keamanan ditempat kerja.**

Mangkunegara (2000:67) yang dikutip oleh **Satibi** dalam bukunya *Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik* (2012: 103), menyebutkan :“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “.

Menurut **Dharma (1991:105)** mengatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan kerja yang dihasilkan”.

Miner yang dikutip oleh **Anwar** dalam *Bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia* (2016:192) mengemukakan beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator pengukuran Kinerja,yaitu :

1. Kualitas

Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan dan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Penggunaan Waktu dalam Bekerja

Penggunaan waktu dalam bekerja adalah tingak kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang dan waktu kerja efektif.

4. Kerja sama

Kerja sama adalah suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan atau target yang sebelumnya telah direncanakan dan disepakati bersama.

3. Hipotesis

Berdasarkan Kerangka Pemikiran yang telah diuraikan diatas, peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :**“Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung”**

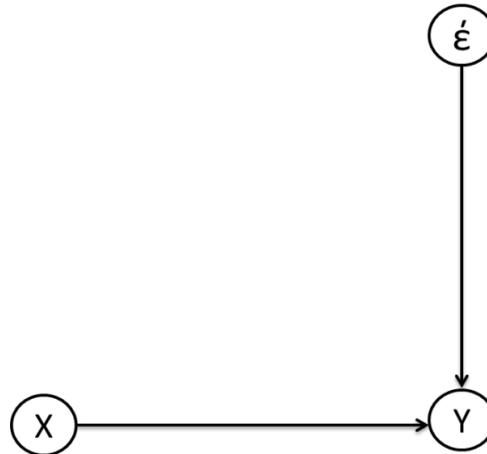
Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa diuji, **Imas sumiati**. Dalam bukunya statistik (2005:43) mengemukakan “hipotesis adalah suatu dugaan atau pernyataan sementara mengenai suatu masalah tertentu yang masih harus diuji secara empirik apakah dugaan sementara itu bisa diterima atau sebaliknya ditolak”. oleh karena itu harus diterjemahkan dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :

Hipotesis statistik :

$H_0 : \rho_s = 0$ yaitu Lingkungan Kerja : Kinerja = 0 , Lingkungan Kerja (X) Kinerja (Y) . Artinya Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai tidak ada perbedaan pengaruh.

$H_1 : \rho_s \neq 0$ yaitu Lingkungan Kerja : Kinerja $\neq 0$, Lingkungan Kerja (X) Kinerja (Y) . Artinya Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ada perbedaan pengaruh.

Berikut ini uraian paradigma pengaruh :



Gambar 1.1

Paradigma Pengaruh

Keterangan :

X = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja

ϵ = Variabel lain diluar variabel Lingkungan Kerja yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel Kinerja.

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

1. Lingkungan Kerja (X) 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. Yang didasarkan pada faktor-faktor kondisi lingkungan fisik langsung dan lingkungan fisik prantara.

2. Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun untuk mengukur kinerja diperlukan indikator, sebagai berikut : Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu dalam bekerja, Kerja sama.

4. Lokasi dan Lamanya Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Rancaekek Jl. Raya Majalaya-Rancaekek No.89, Rancaekek Wetan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40394

b. Lamanya penelitian,

Lamanya Penelitian yaitu dari pelaksanaan peninjauan pada tanggal 24 Januari sampai dengan 19 Februari 2018