Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat mengakibatkan pekerjaan pegawai terganggu misalnya pekerjaan yang menumpuk, mudah stress, tidak semangat bekerja dan dating terlambat sebaliknya jika lingkungan kerja sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik dan dapat mencapai tujuan organisasi .

 Kinerja pegawai yang baik dalam organisasi bisa menunjang kualitas organisasi agar organisasi bisa mencapai target yang diinginkan dengan tepat waktu, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya dari lingkungan kerja bisa mendukung kinerja pegawai berjalan dengan baik karena lingkungan kerja bisa menciptakan suasana yang nyaman dan bisa menjadikan pikiran pegawai menjadi tenang,jika pikiran pegawai menjadi nyaman semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan sasaran organisasi dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan observasi peneliti dilapangan lingkungan kerja pegawai di dinas kepegawaian provinsi jawa barat masih kurang nyaman dapat dilihat dari penerangan cahaya yang masih kurang baik, ruang gerak sangat kurang dalam setiap ruangan pada badan kepegawaian daerah prov. Jabar bandung karena ruang gerak pada ruangan sangat penting agar kegiatan bekerja sama antara pegawai dapat terlaksanakan dengan baik . Maka seharusnya jika ingin tujuan organisasi tercapai dengan baik salah satu faktor yang memepengaruhi yaitu lingkungan kerja karena sudah tertera pada peraturan gubernur Nomor 29 Tahun 2009 tentang Lingkungan kerja dan sarana prasarana, dalam peraturan tersebut sudah ditetapkan bahwa lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja kerja pegawai,

Berdasarkan penjajagan yang peneliti lakukan terdapat masalah terhadap indikator

kinerja pegawai dilihat dari :

1. Kualitas kerja : seorang pegawai harus mengerjakan semua pekerjaan dengan baik karena itu sudah tugas dan wewenang yang diberikan kepada mereka faktanya dilapangan kualitas kerja pegawai badan kepegawaian masih kurang baik karena bisa dilihat dari target yang mereka tentukan contoh target mereka menargetkan kompentensi aparatur untuk melakukan test mereka menargetkan 80 orang tetapi tercapai hanya 35 orang yang lulus
2. Pelaksanaan tugas : seorang pegawai harus melakukan pekerjaannya dengan teliti agar tidak terjadi kesalahan sehingga yang ditargetkan organisasi dapat tercapai dan tidak melampaui atau mengurangi fakta yang ada dilapangan kurangnya keakuratan data yang dikerjakan pegawai sehingga target tidak tercapai contoh dalam kompetensi aparatur untuk melakukan test mereka menargetkan 80 tetapi yang tercapai hanya 35 0rang yang lulus berarti kurangnya keakuratan data yang disebabkan pegawai kurang melakukan survey.

 Permasalahan tersebut diatas diduga disebabkan oleh kenyaman lingkungan kerja pada badan kepegawaian provinsi jawa barat bandung :

1. Tenaga kerja

Contohnya pekerja atau karyawan Badan kepegawaian daerah kurang teliti menargetkan aparatur yang lulus kompetensi

1. Peralalattan dan mesin-masin

Contohnya tata ruangan yang sangat sempit sehingga menghambat kerja pegawai

 Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencoba bagaimana alternative pemecahan yang ada dengan judul :PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI JAWA BARAT BANDUNG”

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungn kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian provinsi jawa barat bandung?
2. Faktor Apa Saja Yang menghambat terjadinya ketidaknyamanan lingkungan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah provinsi jawa barat bandung ?
3. Upaya apa saja yang harus dilakukan untuk menciptakan kenyaman pada lingkungan kerja pegawai badan kepegawaian provinsi jawa barat bandung?

**1.3.Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. **Tujuan Penelitian**

Peneliti inidilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

1. memperoleh data dan menggambarkan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat.
2. mengembangkan informasi mengenai hambatan dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawain Provisi Jawa Barat .
3. menerapkan informasi mengenai upaya-upaya untuk meningkatkat kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai di Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat.
4. **Kegunaan peneiliti**

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

1. Secara Teoritis, 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 serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu Admisnistrasi Negara umumnya, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai.
2. Secara Praktis dilapangan , penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai di Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat
	1. **Kerangka Pemikiran**

Bekaitan dengan penelitian ini maka peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi jawa barat Bandung”** dalam mempermudah pemecahan masalah penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur atau landasan dari penelitian dan dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah kepustakaan. Oleh karena itu peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan *fokus* dan *lokus* penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dan lapangan sehingga akan mengkasilkan kesimpulan yang objektif

Mariane dalam bukunya azas-azas manajemen (2018 : 62 ) mengungkapkan lingkungan kerja adalah “kondisi umum yang berada didalam organisasi yang berhubungan langsung dengan kegaitan kegaiatn produksi juga mempengaruhi hasil produksi”. Adapun factor –faktor lingkungan kerja diantaranya :

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja dalam arti pegawai atau karyawan meliputi : lingkungan kerja fisik dan nonfisik,upah dan gaji jaminan hari tua,pengembangannya dan sebagainya

1. Peralatan dan mesin-mesin

Meliputi tata letak,pemeliharaan/perwatan,pembebanan,penerapan teknologi baru dan sebagaimnya

1. Modal

Para pemilik/penyetor modal,pengelolaan dana

1. Bahan mentah ,penolong barang setengah jadi dan barang jadi meliputi pergudangan,arus aliran fisiknya dan sebagainya
2. System dan administrasi untuk kepentingan pengambilan keputusan bagi manajemen, misalnya buku-buku anggaran pembelian bahan,rencana penjualan,laporan penggunaan /realisasi dana dan sebagainya

Mangkunagera dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan ( 2000:67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :

”Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya”Adapun indikator-indikator kinerja pegawai menurut mangkunagara (2000::67) :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

1. Kuantitas

 Kuantitas kerja adalah kecepatan dan ketepatan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan

3.    Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan berkompeten.

4.    Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan berani mengambil keputusan

* 1. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, sebagaimana dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitan sebagai berikut :

**"terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi jawa barat bandung”.**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 : ρs ≤ 0, Lingkungan kerja : Kinerja Kerja ≤ 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai.

H1 : ρs > 0, Lingkungan Kerja : Kinerja kerja pegawai > 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai

1.Paradigma Penelitian

**GAMBAR 3.2 PARAGDIGMA PENELITIAN**

Keterangan Gambar :

X: Variabel lingkungan kerja

Y: Variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jabar

 : 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

Kinerja pegawai tidak berjalan dengan baik salah satu faktornya tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik sebab lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai agar pekerjaan lebih cepat selesai.

1. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil pekerjaan pegawai pada saat aktivitas di kantor

1. Pengaruh yang signifikan menunjukan variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian provinsi Jawa Barat Bandung.

**1.6.** Keterkaitan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penyediaan lingkungan kerja yang ergonomis akan membuat pegawai menjadi nyaman dan termotivasi sehingga memberikan kualitas kerja yang optimal. Sebelum penelitiu menguraikan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, maka terlebih dahulu akan membahas pengertian ergonomi karena ergonomi merupakan ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengoptimalkan lingkungan kerja dengan baik dibawah ini pengertian ergonomic menurut Suma’mur, dalam bukunya Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:02).

 Ergonomi adalah ilmu yang penerepannya berusaha untuk menserasikan pekerjaan dan lingkungan terhadap orang atau sebaliknya dengan tujuan mencapai produktifitas dan efesien yang setinggi- ti ngginya melalui pemanfaatnya factor manusia seoptimal-optimalnya.

Keterkaitan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia (2004:68) mengemukakan bahwa :

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai,motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Lingkungan kerja yang memadai maka dapat menciptakan kinerja pegawai tinggi. Organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang mendukung tentunya sangat diharapkan tercapainya tujuan organisasi.

Uraian diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai kaitannya yang erat dengan kinerja yang pada prinsipnya tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lainnya karena lingkungan kerja yang baik salah faktor penunjang kinerja pegawai agar lebih baik kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

1.7. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

1. Lokasi Penelitian

 Lokasi penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Bandung. JL. Ternate no 2 Bandung

2. Waktu Penelitian

 Waktu Penelitian yaitu dilaksanakan dari penjajagan bulan februari tanggal 22-24 februari dan bisa dilihat lebih jelasnya pada gambar 1.2 pada halaman berikutnya