**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Memasuki era modern seperti sekarang manusia berkembang begitu pesat dari masa ke masa, manusia telah berhasil mencapai tujuan yang ingin mereka capai dalam berbagai aspek kehidupan meskipun harus bersaing satu sama lain hal tersebut tidak lepas dari peran organisasi di dalamnya, organisasi mampu memunculkan karakter manusia di dalamnya menumbuhkan rasa kepercayaan diri disetiap jalanya organisasi bagi manusia. Organisasi merupakan wadah bagi setiap unsur di dalamnya yang terdapat variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, dibutuhkan orang – orang yang terbiasa dengan tuntutan kerja yang tinggi serta orang – orang yang mampu bersaing satu dengan yang lain secara sehat, mampu beradaptasi secara cepat dengan situasi di dalam organisasi maupun diluar organisasi.

Peran sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi sangatlah penting sebagai mitra kerja dan bukan sebagai buruh yang terkesan diperbudak, direndahkan peran dan kedudukanya. Organisasi dan sumber daya manusia keduanya harus saling membutuhkan supaya terjadinya keselarasan diantara keduanya tidak hanya salah satu saja yang membutuhkan mengakibatkan koneksivitas diantaranya tidak terjalin yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Prestasi yang dicapai suatu organisasi tergantung kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, oleh karena itu organisasi harus memperhatikan bagaimana karakter dari sumber daya tersebut, entah itu dalam segi pendidikan, disiplin kerja dan perilaku yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi.

Pelaksanaan perekrutan dan seleksi terhadap tenaga kerja merupakan proses yang harus dilakukan sebelum menempatkan tenaga kerja, hal ini dimaksudkan agar suatu organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan organisasi. Kegagalan dalam melakukan seleksi dan penempatan ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang selanjutnya akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi. Organisasi merupakan unsur yang selalu berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan, maka dari itu apa yang didalam organisasi harus terus berkembang agar tercapainya tujuan.

Kehidupan dalam berorganisasi tentunya tidak terlepas dari tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan secara cepat dan tepat, peran serta manusia atau pegawai sangat mutlak dibutuhkan demi menyelesaikan apa yang menjadi kebutuhan dari organisasi. Organisasi atau sebuah instansi selalu berusaha agar setiap pegawai yang terlibat didalamnya dapat mencapai efektivitas kerja, keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuanya dimulai dari keberhasilan dari setiap individu yang terlibat. Efektivitas suatu organisasi dapat tercapai apabila masing – masing pegawai tepat dalam mencapai sasaran yang dikehendaki, suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncakan pula.

Peningkatan efektivitas kerja melalui penataan lingkungan kerja perlu mendapat perhatian utama oleh pihak manajemen dalam sebuah organisasi, karena kaitanya antara efektivitas kerja dengan lingkungan kerja sangat erat. Berbagai kelemahan dalam sistem perencanaan kerja dengan cepat memberikan gambaran kelemahan dalam pelaksanaan kerja seperti penyelesaian kerja tidak tepat waktu. Perhatian terhadap sistem perencanaan kerja dan penataan lingkungan tempat bekerja akan berpengaruh langsung pada efektivitas dan efsiensi kerja. Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan ditunjang oleh faktor lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai maka efektivitas kerja tidak akan tercapai yang mengakibatkan ketidakseimbangan dalam organisasi.

Salah satu bentuk yang dapat diberikan oleh pihak manajemen dari sebuah organisasi terhadap pegawai ialah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen tidak hanya berbentuk finansial namun juga dapat berupa non finansial, yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja senyaman mungkin. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan efektivitas kerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif, dan penataan ruangan yang ergonomis.

Berdasarkan Pasal 117 Biro Umum, Bagian Administrasi Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan umum, koordinasi dan pelayanan administratif Bagian Adminitrasi Keuangan, meilputi Adminitrasi Keuangan I, Administrasi Keuangan II, Administrasi Keuangan III.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, bahwa efektivitas masih belum terlaksana dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dari indikator – indikator, sebagai berikut :

1. **Ukuran Ketelitian.** Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan saat magang di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat terlihat beberapa pegawai kurang optimal dalam ukuran ketelitian kerjanya seperti dalam kerapian dalam menyimpan berkas dan merawat berkas.

Contoh :

 - Ketika dalam kegiatan sehari – hari yang ada di lingkungan kerja Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Jawa Barat dalam hal ketelitian ada beberapa pekerjaan yang dikerjakan agak kurang teliti seperti dalam menjumlahkan biaya kegiatan sehari – hari terjadi ketidaksamaan antara rincian biaya dengan nominal yang dikeluarkan, kemudian pernah kehilangan berkas laporan keuangan karena ketidaktelitian dalam menyimpan berkas.

**2. Ukuran Waktu.** Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan ketika magang beberapa pegawai tidak memanfaatkan waktunya dengan semaksimal mungkin.

Contoh:

* Pada saat jam masuk kerja peraturan yang ditetapkan pada pukul 08.00 namun beberapa pegawai terkadang masuk atau datang ke tempat kerja melebihi jam yang telah ditetapkan seperti pukul 09.00 ataupun lebih, pada saat waktu istirahatpun terkadang beberapa pegawai masuk kembali ke ruangan dengan terlambat yang seharusnya masuk kembali pada pukul 13.00 namun pegawai kembali pada pukul 14.00 ataupun terkadang lebih. Kemudian beberapa pegawai ada yang sengaja menumpuk pekerjaan ataupun tidak dikerjakan secara langsung yang mengakibatkan menumpuknya pekerjaan pegawai tersebut.

Permasalahan tersebut diduga, oleh belum mendukungnya lingkungan kerja terkait dengan lingkungan fisik pada Bagian Administrasi Keuangan. Hal tersebut terlihat dari :

1. **Lingkungan Fisik Langsung.** Hal ini muncul ketika peneliti melaksanakan observasi dalam bentuk magang di Bagian Administrasi Keuangan terlihat beberapa kali pegawai masih memiliki masalah dengan peralatan kantor.

Contoh:

* Bagian Administrasi Keuangan nampaknya harus selalu memeriksa secara rutin apakah kursi, meja yang digunakan oleh pegawai masih layak dan kuat, karena pernah terjadi kejadian yang tidak diinginkan oleh pegawai. Kursi yang hendak diduduki oleh seorang pegawai mengalami patah, hal tersebut mengindikasikan kursi tersebut tidak cukup kuat dan layak untuk digunakan. Kemudian beberapa peralatan kantor seperti pulpen, steples, gunting dan lain - lain masih kurang lengkap pegawai terkadang harus meminjam kepada rekan kerja yang lain.
1. **Lingkungan Fisik Perantara.** Berikut beberapa masalah yang ditemukan terkait dengan lingkungan fisik perantara yang dapat mempengaruhi kondisi para Pegawai Bagian Administrasi Keuangan.

Contoh :

* Sirkulasi udara ditempat kerja Bagian Administrasi Keuangan masih dinilai kurang, hal ini terlihat dari tempat kerja yang berada pada lantai paling bawah di gedung tersebut lebih tepatnya ruangan bawah tanah. Jendela pada tempat kerja Bagian Administrasi Keuangan pun tidak selalu terbuka yang memperparah kondisi udara diruangan tersebut, selain jendela ditempat kerjapun tidak adanya tanaman didalam ruangan yang menghasilkan udara segar.
* Kebisingan ditempat kerja Bagian Administrasi Keuangan sangat terasa sekali ketika jam kerja dilaksanakan dan cukup mengganggu konsenstrasi saat bekerja. Kebisingan tersebut berasal dari mesin penghancur kertas yang suaranya lumayan bising serta posisi dari mesin penghancur kertas tersebut tepat berada ditengah – tengah meja para pegawai. Kebisingan selanjutnya berasal dari suara mesik tik yang masih digunakan oleh para pegawai, intensitas dari penggunaan kedua mesing tersebut cukup sering digunakan dalam kegiatan sehari – hari pegawai.
* Dekorasi ruangan atau tata ruang belum sepenuhnya rapi. Hal tersebut terlihat dari penyimpanan dokumen yang belum sepenuhnya rapi dan tertata pada tempatnya, bahkan ada beberapa dokumen yang disimpan dilantai ditumpuk begitu saja.

Menyadari terdapat kekurangan dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai : “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BAGIAN ADMINISTRASI KEUANGAN BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan sebelumnya, akan membatasi dan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat ?
3. Seperti apa usaha yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat ?
	1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
4. **Tujuan Penelitian**
5. Menganalisa seberapa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.
6. Memperoleh serta mengembangkan data dan informasi mengenai faktor – faktor apa saja yang menjadi penghambat lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.
7. Menerapkan data tentang cara mengatasi hambatan pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

**b ) 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 ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Administrasi Negara khususnya yang menyangkut permasalahan lingkungan kerja dan efektivitas kerja Pegawai di Bagian Keuangan Biro Umum 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 Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat khusunya di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Pemecahan suatu masalah perlu dilandasi dengan suatu teori sebagai landasan dalam berpikir. Peneliti bermaksud untuk mengemukakan teori – teori dari para ahli untuk dijadikan sebuah pedoman ataupun landasan dalam berpikir kenyataan yang ada dilapangan dengan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Peneliti mengemukakan pengertian lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2011:02),** sebagai berikut :

**“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 berkaitan dengan lingkungan fisik yang mempengaruhi situasi dan kondisi di tempat kerja yang mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja memiliki dua kondisi, yaitu lingkungan fisik langsung dan lingkungan fisik perantara.

**Sedarmayanti** **(2011:26)**, mengemukakan beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator pengukuran lingkungan kerja, yaitu :

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**

**Siagian (1997:151)** secara sederhana memberikan definisi efektivitas kerja, sebagai berikut :

**“Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.”**

Efektivitas kerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan – kepentingan organisasi, maka indikator dalam pengukuranya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. **Siagian (1997:153)** mengemukakan indikator efektivitas kerja dapat diukur dengan dimensi, sebagai berikut :

1. **Ukuran Waktu, yaitu berapa lama seseorang yang membutuhkan jasa tertentu untuk memperolehnya**
2. **Ukuran Harga, yaitu seberapa besar biaya yang harus dikeluarkan untuk memperoleh jasa yang dibutuhkan**
3. **Ukuran Nilai – Nilai Sosial, yaitu hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan**
4. **Ukuran Ketelitian, yaitu apakah jasa yang diberikan akurat atau tidak**

**Sulistyorini (2006:56)** mengemukakan pandangannya mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja, sebagai berikut:

**“Fungsi lingkungan kerja yang baik itu sangat berperan dan menentukan, dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaan dan prestasi kerja pegawai, sehingga akan terbentuk efektivitas kerja yang baik pula”**

* 1. **Hipotesis**

 **Sugiyono** **(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 efektivitas kerja Pegawai di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”.**

Hipotesis di atas 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 :

$Ho : ρs \leq 0,$ lingkungan kerja : efektivitas $\leq $ 0, artinya tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X) terhadap efektivitas (Y) di Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1. H1 : ρs > 0, lingkungan kerja : efektivitas > 0, artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X) terhadap efektivitas (Y) di Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma pengaruhnya :

 p****y

 pyx

**Gambar 1.1**

 **Paradigma Pengaruh**

Gambar 1.1 (Paradigma Pengaruh Penelitian)

Keterangan :

X : Variabel lingkungan kerja

Y : Variabel efektivitas

 : 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 yang telah dikemukakan peneliti mengajukan definisi operasional untuk mempermudah mengajukan hipotesis, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh Pegawai Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, melalui lingkungan sekitarnya dimana pegawai bekerja menggunakan metode kerjannya, 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. Efektivitas kerja (Y) adalah tingkat keberhasilan Pegawai Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat dalam melaksanakan pekerjaanya. Kecepatan dan ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan yang diemban merupakan faktor penentu keberhasil dari sebuah organisasi. Adapun untuk mengukur efektivitas diperlukan suatu indikator, sebagai berikut : ukuran waktu, ukuran harga, ukuran nilai – nilai sosial, ukuran ketelitian.
3. Pengaruh yang signifikan menunjukan variabel lingkungan kerja terhadap meningkatnya efektivitas kerja Pegawai di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
	1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
4. **Lokasi Penelitian**

 Penelitian ini dilaksanakan di Bagian Administrasi Keuangan Biro Umum 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 Januari sampai dengan Bulan Juni 2018, Berikut penjelasan Jadual Penelitian yang tersaji pada Gambar 1.2.

**Gambar 1.2**

**Diagram Gant Jadual Penelitan**



**Sumber : Hasil Penelitian 2018**