**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

 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 di sekitarnya baik itu teknologi, budaya, konstitusi dan perubahan-perubahan lainnya.

 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki beban tugas yang berat dan harus dilaksanakan. Oleh karena itu untuk memperlancar pelaksanaan tugas, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu melakukan penataan lingkungan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan efek nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 kepada pegawai. Dengan demikian kompensasi yang diberikan oleh pimpinan tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berbentuk non finansial yang salah satu diantaranya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang senyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan ruangan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa fakor 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 prasarana 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 di tetapkan dapat diwujudkan secara optimal, tentunya dengan dukungan sarana dan prasarana yang ada. Dalam menciptakan ruangan ergonomis di perlukan adanya perancangan sistem kerja. Hal ini bertujuan untuk mengatur komponen-komponen yang ada dalam 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 diatas 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 (temperatur, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain) dimana kegiatan tersebut berlangsung. Pendekatan ergonomis akan membawa kita ke dalam rancangan sistem kerja sehingga kita dapat menggunakannya secara efektif, efisien, aman dan mampu menciptakan lingkungan fisik yang layak dan nyaman.

 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, penyediaan fasilitas dan sarana masih kurang memadai. Terlihat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil hanya memiliki satu gedung yang di dalam nya begitu padat dan tidak memberikan kenyaman terhadap pegawai dalam bekerja. Untuk mengukur pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui kinerja pegawai. (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses).

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

 Lingkungan kerja menurut Nitiseminoto (1996:183) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala seusuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

 Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksankaan pekerjaan tercipta suasana yang tentram, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya. Kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Supaya kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

 Menurut August W. Smith (Sedarmayanti, 2009:50) menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah: “... Output drive from processes, human or otherwise:, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

 Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yang terbentuk mengacu pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Hal ini juga berimplikasi terhadap urusan-urusan kependudukan, maka terbitlah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.

 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2007 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, menerangkan bahwa instansi pelaksana adalah perangkat kabupaten/kota yang bertanggungjawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan Administrasi Kependudukan.

 Berkaitan dengan hal tersebut, Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, maka sesuai amanat ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan dan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1338 tahun 2014 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipol Kota Bandung, dengan demikian telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, maka Dinas Kependudukan Kota Bandung berubah menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung menjalankan segala sesuatunya tidak terlepas dari visi dan misi Kota Bandung yang Bermartabat (Bersih, Makmur, Taat dan Bersahabat) kemudian visi Dinas Kependudukan Kota Bandung yaitu; Terwujudnya pelayanan prima melalui penyelenggaraan kependudukan. Sedangkan misi Dinas Kependudukan Kota Bandung adalah; meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan sumber daya manusia, menertibkan administrasi pendaftaran penduduk, meningkatkan kesadaran hukum masyarakat, membangun data base kependudukan, meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendaftaran penduduk dan menunjang pendapatan asli daerah.

 Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan tentang tidak mendukungnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujun organisasi sehingga memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik. Hal ini terlihat pada indikator sebagai berikut :

 1. Ketepatan waktu dan disiplin kerja (promntness), pegawai bekerja dalam satu bulan hanya 20 hari namun masih ada pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan aturan yang ada dan dilihat dari persentasenya 30,31% pada bulan maret tahun 2016 serta banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan dilihat dari persentasenya 29,79% pada bulan maret tahun 2016.

 2. Kemampuan menyelesaikan tugas (promntness), bidang mobilitas penduduk, dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai masih lambat mengerjakannya karena kurangnya fasilitas di kantor tersebut. Dilihat dari penyelesaian pencetakan e-ktp yang kurang terlaksana dengan baik dan memperlambat tugas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

 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 sehingga dalam melakukan aktivitas kerja pegawai tidak konsentrasi akibat kebisingan yang ada di dalam ruangan yang sempit dan membuat ruangan tersebut menjadi tidak konusif.

 2. Tata ruang kerja, dalam penataan ruang kerja sangat tidak rapi. Dilihat dari penataan ruangan yang tidak beraturan sehingga membuat para masyarakat bingung dalam mencari tempat guna untuk melakukan kegiatan yang mereka lakukan.

 Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan kedalam laporan usulan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG”.**

**B. Perumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diindikasikan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung terdapat permasalahan yaitu belum optimalnya kinerja pegawai sebagai akibat dari penataan lingkungan kerja masih belum didasarkan pada prinsip-prinsip ergonomi. Oleh karena itu peneliti merumuskan pokok permasalah sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bandung ?”.

**C. 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 dan kegunaan penelitian ini adalah :

 **1. Tujuan Penelitian**

 a. Memberikan gambaran tentang lingkungan kerja dan kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bandung.

 b. Mengukur besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bandung.

 **2. 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 :

 a. Kegunaan teoritis

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

 b. Kegunaan praktis

 Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bandung.

**D. 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 (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”.**

 Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud 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 sistem kerja**

 **2. Kondisi lingkungan fisik kerja**

 **3. Tata tuang kantor**

 Dengan menggunakan ruang lingkup ergonomi maka pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan sebelumnya. Artinya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para pekerja dapat melaksanakan pekerjaan nya dengan lingkungan kerja yang layak.

 Untuk mengukur pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui kinerja pegawai. Peneliti akan mengemukakan pengertian dari kinerja dari **Smith (Sedamayanti 2009:50)** menyatakan bahwa p**erformance atau kinerja adalah :** *“.....output drive from processes, human or otherwise”.* **(kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses)”.**

 Kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya, sebagaimana dikemukakan oleh **Laeham dan Wexley (Sedarmayanti, 2009: 65)** sebagai berikut :

 **“.... Kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (job performance)”.**

 **Mitchell (Sedarmayanti, 2009:51)**menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu :

 **1. Quality of work (Kualitas hasil kerja)**

 **2. Promptness (Ketepatan waktu)**

 **3. Initiative (Prakarsa dalam menyelesaikan tugas)**

 **4. Capability (Kemampuan menyelesaikan tugas)**

 **5.Communication (Komunikasi menjalin kerjasama dengan pihak lain)**

 Dengan tersedianya lingkungan kerja yang ergonomis, pegawai akan merasa betah untuk selalu tinggal di dalam ruangan. Dengan pelaksanaan tugas yang optimal, maka kinerja pegawai akan tinggi. Penyediaan lingkungan kerja yang ergonomis merupaka salah satu bentuk imbalan yang efektif yang dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat sosial, psikologi, mental, dan intelektual.

**E. Hipotesis**

 Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, peneliti mengemukakan hipotesisi penelitian, sebagai berikut : “Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung”.

 a. : Lingkungan Kerja : Kinerja Pegawai <0, Lingkungan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.

 b. : Lingkungan Kerja : Kinerja Pegawai >0, Lingkungan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ada pengaruh yang signifikan.

 c. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

Ɛ



X

Y

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PENGARUH**

Keterangan:

X = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

**** = Variabel dari luar variable lingkungan kerja yang tidak diukur yang mempengaruhi terhadap variable kinerja pegawai

**F. Lokasi dan Lamanya Penelitian**

 **1. Lokasi Penelitian**

 Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Jalan Ambon No. 1 B Telepon /Fax. (022) 4218695 Bandung.

 **2. Lamanya Penelitian**

 Lamanya penelitian yaitu, dilaksanakan pada tanggal 1 Januari s/d 3 Januari 2016, dan pelaksanaan penelitian dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2016.