

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja dengan bekerja sekemampuan mereka pribadi untuk mencapai pekerjaan yang produktif, agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. (Menurut Bintoro dan Daryanto, 2017 : 15). Faktor dorongan dalam suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut bisa efektif, dengan adanya rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai lebih produktif dan baik.

Sumber daya manusia apabila dikelola dengan baik maka akan menghasilkan suatu pencapaian yang maksimal dimasa mendatang, juga sangat memegang peranan yang penting untuk keberhasilan suatu organisasi, serta sumber daya manusia harus menentukan dan mendukung kerja organisasi agar pegawai bisa bekerja dengan produktif.

Produktifitas adalah hasil yang dicapai oleh suatu pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang sudah ditentukan. (Menurut Kussrianto 2017:102) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi agar semua tujuan atau visi misi organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Produktifitas kerja karyawan akan meningkat apabila dalam suatu pekerjaan terdapat kerjasama antara

pimpinan dan para pegawainya. Untuk meningkatkan produktifitas kerja agar bisa mencapai target, karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai pathner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya suatu sumber daya manusia sebagai tenaga kerja perusahaan atau orang akan mempengaruhi stabilitas dan komunikasi suatu perusahaan atau intansi, hal ini dilandasi bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasi jalannya perusahaan, namun kualitas sumber daya manusia atau karyawan diukur dari segi kerja karyawan tersebut, performance atau produktifitas kerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan pekerjaan yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Menurut Sedamayanti 2014). Lingkungan kerja bagi karyawan disuatu intitusi dalam organisasi, terdiri dari dua faktor, yaitu: a) faktor fisik. Seperti contohnya penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi udara dalam ruangan kerja, lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, b) faktor non fisik, adalah hubungan antara sesama bawahan, bawahan dengan atasan dan atsan dengan bawahan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi maupun swasta atau pemerintah sangat penting untuk mendapatkan perhatian. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan

proses produksi, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan ataupun pegawai yang akan melaksanakan proses produksi, lingkungan kerja juga yang akan memusatkan pegawainya agar dapat meningkatkan produktifitas kerja dan mendorong produktifitas kerja dengan baik

Produktifitas akan menunjuk tingkatan kemampuan karyawan dalam mencapai hasil. Produktifitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu atau pun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. (Menurut Hasibun Busro 2018:340). Dalam hal ini apabila suatu produksi dihasilkan dengan waktu yang cepat atau sangat singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktifitasnya mempunyai nilai yang tinggi, dan melalui produktifitas kerja akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan dengan berbagai cara bagi tujuannya, misalnya, jenisnya, strukturnya dan ukurannya, oleh karena itu, untuk bisa mengukur produktifitas kerja bisa dilihat dari sudut pandang.

Hal ini tergantung dari tujuan masing-masing organisasi, apakah untuk mencari keuntungan ataupun untuk kepuasan pelanggan. Selain itu tergantung pada bekal organisasi itu sendiri. Dalam meningkatkan produktifitas pegawai akan berhubungan langsung dengan lingkungan, banyak pegawai yang tidak mencapai target dikarenakan rendahnya kemampuan terhadap pekerjaan tersebut. Apabila dibiarkan akan mengurangi atau mempengaruhi produktivitas pegawai.

Produktifitas kerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, oleh karena itu, suatu pekerjaan harus mempunyai kompetensi yang baik dan sesuai dengan

bidang pekerjaan yang akan dijalankan kedepannya karena apabila dalam pekerjaan tersebut mempunyai keterbatasan kompetensi maka akan sangat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Tetapi masih adanya pegawai yang mempunyai keterbatasan kompetensi saat bekerja, yang menjadikan suatu pekerjaan tersebut tidak dapat maksimal. Namun apabila dalam suatu pekerjaan tersebut bisa direalisasikan dengan baik maka produktifitas pegawai juga akan meningkat dengan maksimal.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Barat adalah salah satu Lembaga teknis dilingkungan pemerintahan kota bandung, awal mula pembentukan Bappeda bermula Ketika pada tahun 1972. Pemerintah Provinsi Jawa Barat melakukan penyempurnaan badan perancang pembangunan daerah (Bappemko), dengan membentuk badan perancang pembangunan kabupaten (Bappemka), yang merupakan suatu badan perancang pertama di Indonesia yang bersifat regional dan lokal serta ditetapkan dengan SK Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 43 tahun 1972

Bappeda juga bertanggung jawab terhadap Perencanaan Pembangunan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat serta kewenangan terhadap perumusan perencanaan dalam urusan tata ruang dan statistik, dan juga jalan merupakan sarana dan transportasi yang penting untuk menjalankan roda ekonomi dan pemerintahan. Jika jalan transportasi baik maka aktifitas perekonomianpun juga akan baik dan lancar tidak akan ada kendala atau resiko yang akan dialami ketika berjalan disuatu perjalanan, oleh karena itu pemerintah pun juga perlu mendata jalan-jalan yang ada diwilayah dan pemerintahannya, karena hal ini dilakukan untuk mengetahui kondisi jalan beserta data atribut yang berhubungan dengan jalan tersebut.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti telah melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai Bagian Sekretariat Provinsi Jawa Barat, Bagian Sekretariat bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Informasi didapatkan dari Kepala Bagian Humas yang menyebutkan bahwa kebersihan dan tata ruangan yang kurang diperhatikan, dikarenakan banyaknya dokumen diruangan tersebut menjadikan suatu ruangan tidak memadai dan kebersihan juga dalam suatu ruangan kurang diperhatikan, banyaknya debu diberbagai penyimpanan dokumentasi, dan meja untuk mengerjakan suatu pekerjaan masih berdempetan dikarenakan ruangan tersebut sempit sedangkan dalam ruangan tersebut pertama melakukan survei ada 10 orang sedangkan ruangan tersebut itu kurang memadai untuk kapasitas pegawai tersebut, jadi jarak antar individu dengan individu yang lainnya masih berdempetan. Seperti untuk penerangan dalam suatu ruangan juga tidak terlalu terang atau bisa disebut redup, kurangnya pencahayaan ruangan dan permasalahan tersebut mengakibatkan menurunnya suatu produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja bagian sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apabila suatu lingkungan kerja fisik kurang diperhatikan seperti meja, alat tulis, alat printer, mesin photo copy dan yang lainnya. Sedangkang lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam produktivitas karyawan seperti seluruh elemen yang berkerja harus saling memberikan dukungan agar dalam suatu pekerjaan bisa baik dan lebih produktif.

Tabel 1.1**Data Jumlah Pegawai Sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat**

| NO | Sub Bagian | Jumlah Pegawai PNS | Jumlah Pegawai Non PNS (Tenaga Teknis) | Total |
|---------------------|--------------------|---------------------------|---|--------------|
| 1. | Subbag Perencanaan | 7 | 5 | 12 |
| 2. | Subbag Keuangan | 15 | 2 | 17 |
| 3. | Subbag Kepegumhum | 24 | 16 | 40 |
| Jumlah Total | | 46 | 23 | 69 |

Sumber : Data Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bisa dilihat bahwa jumlah pegawai di sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat adalah 69 orang, termasuk jumlah pegawai PNS dan Non PNS. Serta melakukan penyebaran kuesioner yaitu 30% dari jumlah total pegawai yaitu 20 orang, untuk melakukan survey kepada beberapa pegawai Bagian Sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat,

Table 1.2

Hasil Kuesioner Pra Survey Pendahuluan Lingkungan Kerja

| NO | Pernyataan | Persentase | | | | | Target dalam % |
|----|--|------------|-------|-------|------|-----|----------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | Fasilitas Kerja Yang Tersedia Sudah Memadai Untuk Aktivitas Kerja | 66,7% | 27,8% | 5,6% | - | - | 100 |
| 2. | Tata Ruang Kerja Sudah Tertata Dengan Baik Dalam Suatu Kenyamanan Saat Bekerja | 50% | 22,2% | 22,2% | 5,6% | - | 100 |
| 3. | Warna Dinding Ruang Kerja Sangat Mendukung Pola Pikir Pekerjaan | 38,9% | 50% | 5,6% | 5,6% | - | 100 |
| 4. | Kebersihan Setiap Ruang Sering Diperhatikan | 50% | 44,4% | 5,6% | - | - | 100 |

Sumber : Data Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat pada pernyataan nomor 2 yaitu, adanya permasalahan dalam suatu tata ruang dibagian Sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat, dikarenakan kurang baiknya dalam suatu tata ruang untuk fasilitas pegawai yang diberikan.

Tabel 1.3

Hasil Kuesioner Pra Survey Pendahuluan Produktivitas Kerja

| NO | Pernyataan | Persentase | | | | | Target dalam % |
|----|---|------------|-------|------|----|-----|----------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | Saya Bekerja Sudah Sesuai Dengan Target Yang Diharapkan | 55,6% | 38,9% | 5,6% | - | - | 100 |
| 2. | Saya Mampu Bekerja Sesuai Dengan Standar Instansi | 61,1% | 38,9% | - | - | - | 100 |
| 3. | Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya | 44,4% | 50% | 5,6% | - | - | 100 |
| 4. | Saya Mampu Mematuhi Peraturan Pekerjaan | 61,1% | 33,3% | 5,6% | - | - | 100 |

Sumber : Data Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 bisa dilihat pada nomor 3 pernyataan oleh beberapa pegawai Bagian Sekretariat Provinsi Jawa Barat, bahwa adanya permasalahan dalam pencapaian pekerjaan tersebut, dikarenakan kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survei pada Bappeda Provinsi Jawa Barat, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya fasilitas yang diberikan terhadap pegawai
2. Tata ruangan yang kurang diperhatikan seperti meja untuk kenyamanan saat bekerja pegawai.
3. Warna dinding ruangan kerja yang kurang mendukung dalam suatu pekerjaan untuk pegawai Bagian Sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat.
4. Kebersihan dalam suatu ruangan yang kurang diperhatikan.

1.3 Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Yang dimaksud lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik

2. Penelitian dilakukan di bagian sekretariat BAPPEDA Provinsi Jawa Barat
3. Produktivitas Kerja di bagian sekretariat BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan peneliti ini merumuskan sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik pada bagian sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian sekretariat pada Bappeda Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat.

1.5. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.5.1. Maksud Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam kelulusan sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja fisik pada bagian sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mendeskripsikan produktivitas kerja karyawan pada bagian sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian sekretariat Bappeda Provinsi Jawa Barat

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai teoritis dan kegunaan praktis, antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Peneliti ini diharapkan data bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja karyawan. Selain mengharapakan peneliti ini dapat menjadi literature bagi para penelitian yang akan datang mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bappeda Provinsi Jawa Barat.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi beberapa pihak, diantaranya bagi instansi, bagi akademik dan bagi penelitian lainnya.

- a. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan kepada instansi khususnya Bappeda Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan lingkungan kerja fisik.
- b. Bagi akademik, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dibidang lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai.
- c. Bagi peneliti, Penelitian ini merupakan hasil dari penerapan teori variabel lingkungan kerja fisik yang pernah diperoleh dibangku kuliah dan diharapkan bermanfaat untuk dijadikan pedoman penelitian yang berhubungan dengan masalah produktivitas kerja pegawai pada Bappeda Provinsi Jawa Barat.

1.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bappeda Provinsi Jawa Barat yang beralamat di jl. Insinyur Jl. Ir. Juanda No. 287, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat (40135). Adapun waktu penelitian yang direncanakan kurang lebih 4 (Empat), dari bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Juni 2021.

Tabel 1.4
Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi
Tahun 2021

| NO | Deskripsi | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | agustus | | | september | | | |
|----|----------------------------------|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|-----------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Pengajuan Judul Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Pengajuan Tempat Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Observasi Dan Pra Survei | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Penyusunan Dan Pengajuan Bab I | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Penyusunan Dan Pengajuan Bab II | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Pengumpulan Dan Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Penyusunan Dan Pengajuan Bab III | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

