

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi terdiri dari berbagai jenis, salah satunya adalah organisasi pemerintah yang sering disebut birokrasi. Entitas pemerintah dirancang dengan tujuan dan peran tertentu, termasuk penyediaan layanan penting bagi masyarakat. Layanan ini sangat penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang berada di luar lingkup entitas non-pemerintah. Mengingat pentingnya layanan ini, institusi pemerintah berkewajiban untuk memberikannya dengan kualitas yang luar biasa. Untuk mencapai hal ini dibutuhkan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi, karena kualitas layanan secara intrinsik terkait dengan kemampuan dan tindakan personil yang terlibat.

SDM dikenal sebagai faktor penting karena merupakan aset bagi suatu organisasi. Aset ini menunjukkan posisi manusia yang penting dan sangat strategis. Manusia adalah aktor yang menggerakkan aktivitas-aktivitas organisasi, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Dengan demikian, keberhasilan bergantung pada kompetensi dan dedikasi yang luar biasa dari personel organisasi.

Meningkatkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan dengan membina lingkungan kerja yang mendukung. Kantor sebagai tempat kerja karyawan harus menyediakan suasana yang nyaman dan kondusif, sehingga kinerja karyawan dapat terus berkembang. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan (Herman, 2020). Lingkungan kerja yang positif dapat diukur dari kualitas hubungan antara atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta kecukupan fasilitas di tempat kerja. Lingkungan seperti ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan kesejahteraan, dan mempertajam fokus, sedangkan lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan stres, berkurangnya antusiasme, ketidaktepatan waktu, dan masalah-masalah lainnya. Sebaliknya, membina tempat kerja yang mendukung dan harmonis dapat

secara signifikan meningkatkan semangat kerja, menjaga kesehatan, dan meningkatkan konsentrasi di antara para karyawan.

UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi yang terletak di Jalan AH. Nasution No. 117, Ujung Berung, Bandung, akan menjadi fokus penelitian ini. Laboratorium ini merupakan bagian dari BMPR Provinsi Jawa Barat. Tujuan utamanya adalah untuk menjadikan Jawa Barat sebagai pelopor dalam keunggulan infrastruktur dengan mengoperasikan laboratorium yang kredibel untuk menilai integritas tanah, struktur, jalan raya, dan jembatan, sehingga memastikan terwujudnya strategi tata ruang yang efisien. Hal ini dicapai dengan memberikan layanan pengujian yang unggul dan keahlian konstruksi. Fenomena yang terjadi di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi adalah jumlah fasilitas yang tersedia tidak memadai, ketidakseimbangan antara jumlah fasilitas dan jumlah pegawai, hal ini dapat menyebabkan beberapa masalah seperti antrian penggunaan fasilitas dan penurunan efisiensi yang mengakibatkan kinerja pegawai secara keseluruhan tidak dapat mencapai tingkat optimal.

**Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi 2023-2024**

No.	Jenis Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Pegawai ASN	19
2.	Pegawai Non ASN	19
3.	Satpam	7
4.	Cleaning Service	6
	<b>Jumlah</b>	<b>51</b>

*Sumber : Bagian Kepegawaian UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi*

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi berjumlah sebanyak 51 orang., namun kinerja pegawai tidak mencapai Tingkat optimal. Salah satu alasan utama kinerja yang tidak optimal ini adalah keterbatasan fasilitas yang tersedia di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi. Hal ini dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, karena meskipun jumlah pegawai memadai, keterbatasan fasilitas yang ada

membuat pegawai tidak bisa bekerja dengan optimal. Hal ini dapat di buktikan dari data fasilitas yang diinformasikan pada tabel 1.2

**Tabel 1. 2 Data Fasilitas di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi 2023-2024**

No	Jenis Fasilitas	Jumlah Fasilitas
1	Meja Kerja	25
2	Kursi	37
3	AC	12
4	Internet	1
5	Komputer/Laptop	11
6	Brankas	1
7	Printer	8
8	Mushola	1
9	Ruang Rapat	2
10	Fasilitas K3	5
11	Tempat Parkir	1
12	Fasilitas Gedung	2
13	Toilet Umum	9

*Sumber: Bagian Sarana Prasarana UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah fasilitas yang terdapat di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada. Ketidakseimbangan antara jumlah fasilitas dan jumlah pegawai ini menjadi faktor utama yang menghambat progress pekerjaan di laboratorium tersebut. Ketika jumlah fasilitas yang tersedia tidak memadai atau tidak sebanding dengan jumlah pegawai, hal ini dapat menyebabkan beberapa masalah seperti antrian penggunaan fasilitas dan penurunan efisiensi yang mengakibatkan kinerja pegawai secara keseluruhan tidak dapat mencapai tingkat optimal. Berikut ini saya menyebarkan kuesioner pra survei mengenai kinerja karyawan kepada 20 pegawai di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi.

**Tabel 1. 3 Hasil Prasurvei Kinerja Pegawai UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang**

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan teliti	8	40	12	60
2	Pegawai merasa ruangan kerja nyaman	4	20	16	80
3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan perusahaan	5	25	15	75
4	Pegawai selalu bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang sudah Pegawai kerjakan	13	65	7	35
5	Kekompakan tim mempengaruhi kinerja dalam mencapai hasil yang diharapkan	13	65	7	35
<b>Rata-Rata</b>			<b>43</b>		<b>57</b>
Jumlah Responden = 20					

Jika dilihat dari tabel 1.3, produktivitas personil di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi masih jauh dari standar ideal karena keterbatasan ruang, yang menghambat kemampuan staf untuk menyelesaikan tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan. Pernyataan ini didukung oleh wawasan yang diperoleh dari tanggapan para peserta yang disoroti dalam poin 2 dan 3, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas dan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Ekosistem kerja organisasi terdiri dari semua aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mencakup aspek fisik dan sosial di tempat kerja, seperti lokasi, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan hubungan interpersonal di antara rekan kerja. Penelitian oleh Adi dan Soehari

(2016) secara jelas menggambarkan hubungan langsung antara lingkungan profesional yang terorganisir dan mengayomi dengan peningkatan efektivitas tenaga kerja.

**Tabel 1. 4 Kondisi Lingkungan Kerja di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi 2023- 2024**

No.	Jenis Fasilitas	Kondisi	
		Baik	Rusak
1	Meja Kerja	14	11
2	Kursi	27	10
3	AC	9	5
4	Internet	1	-
5	Komputer/Laptop	11	-
6	Brankas	1	-
7	Printer	8	-
8	Mushola	1	-
9	Ruang Rapat	2	-
10	Fasilitas K3	5	-
11	Tempat Parkir	1	-
12	Fasilitas Gedung	2	-
13	Toilet Umum	9	-

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kondisi fasilitas ada beberapa fasilitas kerja yang rusak. Hal ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk melakukan perbaikan atau penggantian fasilitas tersebut agar tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan kinerja karyawan. Kondisi fasilitas yang tidak optimal bisa berdampak negatif pada produktivitas dan kenyamanan pegawai, sehingga penting untuk segera ditangani.

### 1.2 Identifikasi Masalah

1. Fasilitas-fasilitas yang ada pada UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi kurang memadai.
2. Fasilitas dan Jumlah Pegawai tidak seimbang
3. Fasilitas ada yang mengalami kerusakan
4. kinerja pegawai di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi belum Optimal

### 1.3 Pembatasan Masalah

Ruang lingkup studi ini dibatasi oleh beberapa faktor berikut:

1. Variabel penelitian yakni lingkungan kerja dan kinerja pegawai
2. Variabel bebas dalam studi ini yakni lingkungan kerja
3. Variabel terikat dalam studi ini yakni kinerja pegawai
4. Penulis hanya meneliti lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi

### 1.4 Rumusan Masalah

Untuk menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi, tantangan yang dihadapi selama penelitian yang dilakukan di UPTD Labkon Dinas BMPR Provinsi Jawa Barat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi menurut persepsi pegawai?
2. Bagaimana tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi berdasarkan indikator-indikator tertentu?
3. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Laboratorium Bahan Konstruksi?

### 1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

#### 1.5.1 Maksud Penelitian

Untuk mengatasi tantangan yang telah diidentifikasi, penelitian ini menggali lebih dalam mengenai permasalahan yang dihadapi di UPTD Labkon Dinas BMPR Provinsi Jawa Barat. Studi ini bertujuan untuk memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan mengidentifikasi kebutuhan dan persyaratan khusus untuk tugas akhir, termasuk pencapaian gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana.

#### 1.5.2 Tujuan Penelitian

Dipandu oleh definisi masalah yang disebutkan di atas, studi ini berusaha untuk mengidentifikasi dan menyelidiki:

1. Identifikasi dan analisis yang komprehensif terhadap lingkungan kerja di UPTD Labkon, bagian dari Dinas BMPR Provinsi Jawa Barat.

2. Penilaian yang ketat terhadap tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil yang dipekerjakan oleh UPTD Labkon.
3. Investigasi kuantitatif terhadap besarnya pengaruh lingkungan kerja atas kinerja pegawai negeri sipil di UPTD Labkon, dengan mempertimbangkan pengaruh simultan dan parsial.

## **1.6. Kegunaan Penelitian**

Stydu ini berupaya untuk menawarkan wawasan yang berharga bagi para pembaca ilmiah dan praktis, khususnya mereka yang terlibat dalam penelitian sumber daya manusia. Diharapkan bahwa temuan-temuannya akan menghasilkan kemajuan teoretis dan aplikasi yang dapat ditindaklanjuti, yang meliputi:

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

Memahami hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja sangat penting, dan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap basis pengetahuan di bidang MSDM. Wawasan teoritisnya dapat diterapkan dalam beberapa cara:

1. Membangun Fondasi yang Lebih Kuat: Penelitian ini memperdalam pemahaman kita tentang bagaimana lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan, menambahkan lapisan yang berharga pada teori-teori SDM yang sudah ada.
2. Mendefinisikan Konsep-Konsep Utama: Penelitian ini menawarkan definisi yang lebih jelas dan tepat mengenai “lingkungan kerja” dan “kinerja karyawan” dalam bidang MSDM.
3. Membuka Jalan untuk Penelitian di Masa Depan.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini bertujuan untuk membuat perbedaan yang nyata, baik dalam dunia akademis maupun dalam aplikasi praktis:

1. Bagi Penulis  
Akan mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang MSDM, dengan spesialisasi pada lingkungan kerja dan pengaruhnya atas kinerja karyawan.
2. Bagi Instansi



	<b>Sidang UP</b>										
	<b>Revisi Bab 1-3</b>										
	<b>Penyusunan Bab 4</b>										
	<b>Revisi Bab 4</b>										
	<b>Penyusunan Bab 5</b>										
	<b>Revisi Bab 5</b>										
	<b>ACC Bab 4&amp;5</b>										
	<b>Sidang Akhir</b>										

