BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia sangat berperan demi keberlangsungan organisasi. Keberhasilan dan efektivitas organisasi bergantung dari kontribusi orang-orang yang terlibat. Manusia sekaligus sebagai penggerak utama yang menentukan arah dan tujuan organisasi. Mereka adalah pengambil keputusan, pelaksanaan kebijakan dan komunikator yang membangun hubungan antara individu. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang Manajemen SDM di suatu organisasi sangatlah penting untuk mencapai kesuksesan organisasi tersebut.

Organisasi terbentuk dari sejumlah individu yang mana saling berkoodinasi dan saling mendukung demi meraih mencapai tujuan bersama. Organisasi yang efektif menciptakan kinerja yang baik. Pada saat pegawai yang menunjukkan kontribusi dalam kerja yang baik, hal tersebut akan memungkinkan berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar pula peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu memahami dan mengetahui beberapa faktor pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial untuk mendukung kesuksesan sebuah organiasai. Kinerja karyawan yang baik memperlancar

pada pencapaian visi misi organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan visi misi organisasi.

Institut Seni Budaya Indonesia (ISBI) Bandung memerlukan individu yang kompeten dan berkualitas supaya menjalankan setaip tugasnya dengan baik. Oleh karena itu secara periodik setiap tahun ISBI Bandung melakukan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan penilaian kinerja untuk megukur sejauh mana pencapaian dan perkembangan kinerja seluruh pegawai di ISBI Bandung. Penilaian kinerja yang dilakukan adalah hasil dari penilaian para atasan masing-masing unit kerja dan diserahkan kepada unit THK (Tata Hukum Kepegawaian).

Fenomena yang terjadi di ISBI Bandung mengenai kinerja yaitu sering terjadi kurangnya koordinasi dan komunikasi antar pimpinan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja sehingga terjadi kesalahan dalam pengerjaan tugas dan menyebabkan keterlambatan dari batas target pengerjaan.

Menurut Laporan Kinerja ISBI Bandung Tahun 2024 ada 6 faktor yang menyebabkan kinerja yang belum berhasil dicapai yaitu:

1. Terdapat ketidakseimbangan antara Sumber Daya Manusia dan beban kerja yang diamali beberapa unit kerja.
2. Koordinasi dan komunikasi antara unit kerja, serta partisipasi unit kerja masih belum mencapai pada tingkat optimal.
3. Sarana dan prasarana yang tersedia dinilai belum optimal, baik karena fungsi yang tidak sesuai dengan kebutuhan, kualitas barang

kurang memadai, maupun spesifikasinya yang sudah ketinggalan zaman.

4. Terdapat keterbatasan fasilitas dan ruang atau gedung seni yang tersedia masih terbatas untuk menunjang pelaksanaan kegiatan pembelajaran, ujian seni, aktivitas kemahasiswaan, pertunjukan, pameran seni, serta kegiatan sejenis lainnya.
5. Proses pengadaan barang dan jasa yang memprioritaskan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) mengalami kendala, karena ketersediaan barang sangat terbatas dan spesifikasinya tidak sepenuhnya memenuhi harapan pengguna atau karyawan.
6. Upaya perawatan terhadap fasilitas gedung, bangunan, serta area lingkungan mengalami hambatan akibat perubahan cuaca yang sulit diprediksi mengakibatkan keterlabatan dalam penyelesaian pekerjaan..

Tabel 1. 1

Kinerja Tenaga Kependidikan di ISBI Bandung 2023-2024

2023			**2024**		
Bulan	**Kinerja (%)**	**Naik/Turun (%)**	**Bulan**	**Kinerja (%)**	**Naik/Turun (%)**
Oktober	89	0	Januari	91	0
November	89	0	Februari	88	-3.29
Desember	87	-2.25	Maret	87	-1.15
			April	85	-2.30
			Mei	83	-2.35
			Juni	80	-3.61

			Juli	79	-1.25
			Agustus	81	+2.54
			September	76	-2.47
			Oktober	71	-2.63

Sumber: Tata Hukum dan Kelola ISBI Bandung

Berdasarkan data kinerja karyawan dari Oktober 2023 hingga Oktober 2024, pada akhir tahun 2023, kinerja relatif stabil, dengan sedikit penurunan di bulan Desember (-2.25%), kemungkinan akibat beban kerja menjelang akhir tahun. Memasuki Januari 2024, kinerja sempat meningkat menjadi 91%, namun mulai mengalami penurunan kembali di bulan Februari (-3.29%) dan terus berlanjut hingga Juni, dengan penurunan terbesar terjadi pada bulan Juni (-3.61%).

Pada bulan Agustus, kinerja sempat meningkat sebesar 2.54%. Namun, tren penurunan kembali terjadi di bulan September (-2.47%) dan Oktober (-2.63%), menunjukkan bahwa perlu adanya evaluasi yang lebih mendalam terhadap unsur-unsur yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui permasalahan dalam terkait kinerja pada ISBI Bandung, peneliti melakukan pra survei melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah responden 20 orang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Pra Survei Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Selalu memberikan hasil maksimal dengan standar yang diharapkan.	10	50%	10	50%
2	Tidak pernah terlambat dalam mengerjakan tugas.	6	30%	14	70%
3	Memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab.	6	30%	14	70%
	Rata-rata		**36,67%**		**63,33%**

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Menurut tabel pra survei 1.2 di atas, menggambarkan bahwa keadaan kinerja tenaga kependidikan di ISBI Bandung masih cukup rendah, hal tersebut ditunjukan pada jawaban responden yang rata-rata menjawab tidak sebesar 63,33%. Data tersebut telah mewakili permasalahan kinerja tenaga kependidikan di ISBI Bandung dimana tenaga kependidikan merasa bahwa kinerjanya belum optimal. Berdasarkan kinerja di atas di dominasi oleh faktor lingkungan dimana ia bekerja.

Lingkungan kerja berperan krusial mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan suatu organisasi. Hubungan yang harmonis dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja, disertai fasilitas kerja memadai akan memberikan dampak positif terhadap karyawan, yang pada akhirnya akan

mendorong peningkatan kinerja karyawan serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dan produktif.

Menurut (Nisa, Enas, & Herman, 2024), lingkungan tempat kerja terdiri dari dua aspek utama, diantaranya fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik bersifat nyata dan dapat dirasakan secara langsung seperti fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik di lingkup kerja dapat dipahami sebagai lingkungan psikologis yang memiliki kualitas perasaan tetapi tidak memiliki bentuk. Di antaranya, bentuk lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang bersahabat, memiliki rasa kenyamanan, aman dan hubungan antar atasan dan rekan kerja yang baik.

Institut Seni Budaya Indonesia Bandung yaitu Perguruan Tinggi Negeri di wilayah Bandung. Institusi ini dibawah pengelolaan Kementerian Pendidikan Riset dan Teknologi serta Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. ISBI Bandung memiliki visi dan misi untuk mendukung pengelolaan SDM secara profesional.

Fenomena yang terjadi di ISBI Bandung mengenai lingkungan kerja yaitu terbatasnya fasilitas/ruangan/gedung, ac rusak, spesifikasi PC yang tidak sesuai dengan perkembangan jaman, kursi rusak, meja rusak, lahan parkir tidak tertata dan volume kendaraan lebih besar daripada lahan parkir. Diperkuat dengan hasil laporan kinerja ISBI Bandung tahun 2024 dan data olah unit kerja RTBMN ISBI Bandung.

Tabel 1. 3

Data Sarana dan Prasarana ISBI Bandung

NO	Fasilitas	Jumlah	Kualitas
1	A.C. Split	3	Rusak Berat
2	Mesin penghancur kertas	1	Rusak Berat
3	Gedung Galeri Pertunjukan	1	Rusak Berat
4	Bangunan Gedung Tempat Kerja	1	Rusak Berat
5	Bangunan Menara Radio	2	Rusak Berat
6	Peralatan Studio Audio	1	Rusak Berat
7	Filing Cabinet Besi	3	Rusak Berat
8	Focusing Screen/Layar LCD	1	Rusak Berat
9	Karpet 9 x 10 meter	1	Rusak Berat
10	Kipas Angin	3	Rusak Berat
11	LCD Monitor	14	Rusak Berat
12	PC Unit	90	Rusak Berat
13	Printer	11	Rusak Berat
14	Mesin Penghitung Uang	1	Rusak Berat
15	Mesin Absensi	6	Rusak Berat
16	White Board	41	Rusak Berat
17	Televisi	1	Rusak Berat
18	Wireless Amplifier	2	Rusak Berat
19	Scanner	7	Rusak Berat
21	Kursi Besi/Metal	625	Rusak Berat
22	Kursi Kayu	35	Rusak Berat
23	Kursi Plastik	2	Rusak Berat
24	Meja Kayu	78	Rusak Berat
25	Meja Rapat	1	Rusak Berat
26	Meja Komputer	4	Rusak Berat
27	Meja Resepsionis	1	Rusak Berat
28	Pesawat Telephone	3	Rusak Berat

Sumber: Unit Kerja RTBMN 2024

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi sarana dan prasarana pada ISBI Bandung belum baik, karena fasilitas masih banyak yang rusak berat, hal ini dapat berdampak terhadap kinerja tenaga kependidikan di ISBI Bandung. Kondisi fasilitas yang tidak memadai bisa penyebabkan kinerja karyawan menurun. Untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan, ISBI Bandung seharusnya memperhatikan kondisi fasilitas yang tersedia di sekitar karyawan, jika ada kerusakan harus segera diperbaiki. Dengan demikian produktivitas meningkat.

Berdasarkan hal diatas, berikut dibawah ini penulis mencoba melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden 20 orang:

Tabel 1. 4 Pra Survei Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas.	8	40%	12	60%
2	Lingkungan kerja selalu dalam keadaan bersih dan teratur.	5	25%	14	75%
3	Ventilasi dan pencahayaan di ruang kerja mendukung kenyamanan bekerja.	7	35%	11	65%
4	Komunikasi antara atasan dan staf di lingkungan kerja berjalan dengan baik dan terbuka	7	35%	13	65%

5	Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi tenaga kependidikan dihargai.	9	45%	11	55%
	Rata-rata		**36%**		**64%**

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Menurut hasil pra survei pada tabel 1.3 menunjukkan keadaan lingkungan kerja di ISBI Bandung. Hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak merasa puas atas lingkungan kerja yang diberikan, hal tersebut ditunjukan pada jawaban responden yang rata-rata menjawab tidak yaitu sebesar 64%. Data tersebut telah mewakili permasalahan lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang sudah diuraikan, penulis memutuskan melaksanakan penelitian dengan topik berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan ISBI Bandung"**

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada penjelasan di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Terdapat ketidakseimbangan antara Sumber Daya Manusia dan beban kerja yang diamali beberapa unit kerja.
2. Koordinasi dan komunikasi antara unit kerja, serta partisipasi unit kerja masih belum mencapai pada tingkat optimal.

3. Sarana dan prasarana yang tersedia dinilai belum optimal, baik karena fungsi yang tidak sesuai dengan kebutuhan, kualitas barang kurang memadai, maupun spesifikasinya yang sudah ketinggalan zaman.
4. Terdapat keterbatasan fasilitas dan ruang atau gedung seni yang tersedia masih terbatas untuk menunjang pelaksanaan kegiatan pembelajaran, ujian seni, aktivitas kemahasiswaan, pertunjukan, pameran seni, serta kegiatan sejenis lainnya.
5. Proses pengadaan barang dan jasa yang memprioritaskan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) mengalami kendala, karena ketersediaan barang sangat terbatas dan spesifikasinya tidak sepenuhnya memenuhi harapan pengguna atau karyawan.
6. Upaya perawatan terhadap fasilitas gedung, bangunan, serta area lingkungan mengalami hambatan akibat perubahan cuaca yang sulit diprediksi mengakibatkan keterlabatan dalam penyelesaian pekerjaan.
7. Terdapat penurunan kinerja.
8. Sering terjadi kurangnya koordinasi dan komunikasi antar pimpinan dan bawahan, maupun antar rekan kerja yang mengakibatkan kesalahan dalam pengerjaan tugas dan menyebabkan keterlambatan dari batas target waktu yang ditetapkan.
9. Terbatasnya fasilitas/ruangan/gedung, AC rusak, spesifikasi PC yang tidak sesuai dengan perkembangan jaman, kursi rusak, meja rusak, lahan parkir tidak tertata, serta volume kendaraan yang melebihi kapasitan lahan parkir yang tersedia.

1.3 Pembatasan Masalah

Menurut hasil identifikasi, batasan masalah dalam penulisan penelitian yakni:

1. Variabel Independen (bebas) adalah Lingkungan Kerja.
2. Variabel Dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan.
3. Objek penulisan adalah seluruh tenaga kependidikan ISBI Bandung.
4. Waktu penelitian dimulai bulan Oktober 2024 – April 2025.

1.4 Perumusan Masalah

Merujuk pada pembatasan masalah penulisan, masalah yang akan dibahas dirancang dalam bentuk pertanyaan penelitian yakni:

1. Bagaimana kondisi kinerja tenaga kependidikan di ISBI Bandung.
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di ISBI Bandung.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di ISBI Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penulisan

Mengacu pada rumusan tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian disusun dalam bentuk skripsi untuk memenuhi persyaratan perolehan gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Dengan demikian, tujuan penulisan ini untuk menggambarkan, mengetahui, memahami dan menganalisis:

1. Kondisi kinerja tenaga kependidikan di ISBI Bandung.
2. Kondisi lingkungan kerja tenaga kependidikan di ISBI Bandung.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap tenaga kependidikan di ISBI Bandung.

1.6 Kegunaan Penulisan

Penulisan ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi dalam dua hal aspek berikut:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Memberikan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan terhadap bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam memahami kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja, serta menjadi rujukan bagi studi-studi lanjutan yang relevan.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil dari penulisan ini dapat menjadi acuan pertimbangan dan masukan untuk instansi tempat penelitian, khususnya ISBI Bandung dalam meningkatkan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja dan kinerja tenaga kependidikan di ISBI Bandung..

1.7 Lokasi dan Waktu Penulisan

Penelitian dilaksanakan di ISBI Bandung beralamat di Jalan Buah Batu Nomor 212, Cijagra, Kecamatan Lengkong, Kota Bandung, Kode Pos 40265..

Tabel 1. 5 Jadwal Kegiatan Penulisan dan Penyusunan

No	Kegiatan	Okt 24				Nov 24				Des 24				Jan 25				Feb 25				Mar25				Apr 25				Mei 25				Jun 25			
		1	2	3	4	1	2	3	1	1	2	3	4	2	3	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																																				
2	BAB I																																				
3	BAB II																																				
4	BAB III																																				
5	Sidang up																																				
6	BAB IV																																				
7	BAB V																																				
8	Sidang Akhir																																				