

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta diciptakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tercapai atau tidaknya tujuan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh tersebut adalah faktor sumber daya manusia atau dalam hal ini bisa disebut sebagai pegawai. Manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan faktor yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi.

Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat besar, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja.

Banyak cara yang bisa dilakukan agar pegawai mau mendedikasikan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan cara mengkondisikan agar pegawai tetap memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan

segenap kemampuannya demi kemajuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa. Untuk itu telah menjadi kewajiban bagi instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di organisasi.

Semangat kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Melayu, 2001:143). Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Aspek-aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut dapat meliputi: gaji, tunjangan, hubungan kerja, kepemimpinan, kondisi kerja, ketentraman kerja dan faktor-faktor yang lain.

Adanya semangat kerja juga tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, pegawai akan lebih banyak memberi perhatian, imajinasi dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka. Semangat kerja dipengaruhi oleh faktor material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan.

Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja bagi para pegawai.

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung memiliki beban tugas yang berat dan harus dilaksanakan. Oleh karena itu untuk memperlancar pelaksanaan tugas, maka Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung perlu melakukan penataan lingkungan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan efek nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan

Kota Bandung memerlukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung yang peneliti temukan khususnya yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai antara lain masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu serta tingkat kehadiran yang belum maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung, terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja pegawai diantaranya ruangan yang kurang tersusun rapi, suhu udara yang kurang lancar, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

Tabel 1.1
Data Inventaris Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung Tahun 2017

No	Sarana Penunjang	Jumlah
1	Kendaraan roda empat	40
2	Kendaraan roda dua	35
3	PC Portabel	50
4	Laptop	40
5	Printer	40
6	Camera digital	10
7	Handycam	20

Sumber: Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung

Dari data di atas terlihat bahwa jumlah sarana atau fasilitas kerja yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Bandung masih sangat kurang. Temuan awal peneliti pada saat observasi menemukan bahwa semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung masih belum optimal ditandai oleh dimensi yaitu :

1. Presensi, kehadiran yang terlihat pada awal observasi yaitu masih ada pegawai yang terlambat datang dan pulang cepat.
2. Disiplin Kerja, yang relatif masih kurang hal ini terlihat masih ada pegawai yang datang terlambat.
3. Produktivitas kerja, ketepatan penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan masih belum optimal dikarenakan kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam judul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN
KOTA BANDUNG.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dianggap menarik untuk diteliti, antara lain adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja saat ini kurang nyaman karena lingkungan tersebut memiliki ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik
2. Kurangnya peralatan kantor yang menghambat pekerjaan pegawai

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung?
2. Bagaimana lingkungan kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung?
3. Bagaimana semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung?

D. Tujuan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti guna mengetahui dan mempelajari :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung?
2. Untuk mengetahui semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung?

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoretis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penulisan ini diharapkan berguna bagi pembangunan teori administrasi, organisasi dan manajemen, khususnya sumber daya manusia pada konsentrasi Administrasi Publik.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan masukan atau referensi dalam evaluasi dan pengambilan kebijakan pemerintah dan pihak-pihak terkait, khususnya Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung;
- b. Untuk peneliti, penulisan ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai;
- c. Untuk umum, hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti;
- d. Sebagai bahan informasi untuk dijadikan dasar bagi pengembangan penulisan lebih lanjut mengenai administrasi, organisasi dan manajemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintah maupun swasta.

F. Kerangka Pemikiran

Chandler dan Plano dalam Pasolong (2013:7), mengatakan bahwa administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personel public diorganisir dan dikordinasi untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan public

Henry (1988) dalam Pasolong (2013:7) mendefinisikan administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsive terhadap kebutuhan social

Pendekatan peneliti lakukan dalam melandasi penelitian ini, dengan mengkaji beberapa teori, adapun teori yang menjadi dasar penelitian ini peneliti ambil dari Sedarmayanti (2011:12) bahwa “Lingkungan kerja organisasi 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”. Agar lingkungan kerja berjalan dengan baik dalam mencapai tujuannya yang sesuai dengan yang diharapkan maka menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja yang efektif bisa dilakukan melalui tempat kerja yang sesuai dengan manusia. Lingkungan kerja pada dasarnya terkait dengan lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:26), mengemukakan beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator pengukuran lingkungan kerja.

- a. Lingkungan Fisik Langsung, Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti:
 - a) Pusat Kerja
 - b) Meja
 - c) Kursi
 - d) komputer
- b. Lingkungan Fisik Perantara, Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, diantaranya:
 - a) Penerangan/cahaya ditempat kerja
 - b) Temperatur/suhu ditempat kerja
 - c) Sirkulasi udara ditempat kerja
 - d) Kebisingan ditempat kerja
 - e) Tata warna ditempat kerja
 - f) Dekorasi ditempat kerja
 - g) Keamanan ditempat kerja

Sedangkan berkenaan dengan semangat kerja ini, peneliti ambil dari Dressler (2001:167) bahwa Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Dressler, (2001:167) semangat kerja dapat diukur dengan unsur-unsur sebagai berikut :

1. Presensi
2. Disiplin Kerja
3. Kerjasama
4. Tanggungjawab
5. Produktivitas Kerja

Unsur – unsur semangat kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) **Presensi**, merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran pegawai di tempat kerja
- b. Ketepatan pegawai datang/pulang kerja
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi

2) **Disiplin Kerja**, merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur melalui :

- a. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di instansi.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Menggunakan dan memelihara peralatan

3) **Kerjasama**, Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi

tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan. Untuk mengukur tingkat kerjasama digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain.

4) Tanggungjawab, Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan. Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui dapat dituntut atau dipersoalkan. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.

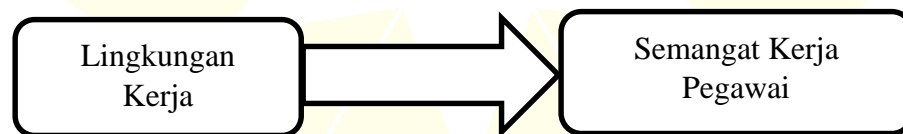
- a. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- b. Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik baiknya.
- c. Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.

5) Produktivitas Kerja, Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan

produk itu. Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Tingkat produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui :

- a. Ketetapan penggunaan waktu
- b. Out put/ hasil yang dicapai

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:70) bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.”

Bentuk hipotesis yang akan peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosatif. Hipotesis asosatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2011:77)

$H_a : p \neq 0$: Terdapat pengaruh antara lingkungan fisik dan lingkungan perantara terhadap semangat kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG