

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, (berupa: pegawai/karyawan) dan sarana prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya.

Manajemen sumber daya manusia selalu mendapatkan sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas organisasi di banding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia yang dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk keberhasilan organisasi secara operasional. Untuk itu semua aktivitas sumber daya manusia harus mendukung peningkatan kinerja organisasi. Aktivitas-aktivitas tersebut antara lain harus difokuskan pada produktivitas. Produktivitas diukur dari output yang dihasilkan oleh tiap-tiap pekerja, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting perannya untuk ikut merancang program sedemikian rupa sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat. Setidaknya, jika sumber daya manusia tidak di kelolah dengan baik maka produktivitas tidak akan tercapai.

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan komunikasi perusahaan. Hal ini dilandasi bahwa manusia merupakan pelaksana teknik operasi jalannya perusahaan. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktivitasnya (Notoadmodjo, 2009: 25). Faktor sumber daya manusia yaitu individu, setiap individu mempunyai pribadi yang unik / berbeda-beda dan perilaku individu (manusia) merupakan fungsi dari interaksi antara personal atau individu dengan lingkungan. Satu faktor lingkungan sangat berperan penting terhadap perubahan lingkungan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2009: 20).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau produktivitas karyawan. Menurut Saydam (2006:167) Lingkungan kerja sebagai beban tambahan bagi karyawan di suatu institusi atau organisasi, antara lain : (a) faktor fisik, misalnya 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, dan sebagainya, (b) faktor non fisik, yaitu hubungan antara sesama bawahan, bawahan dengan atasan dan atasan dengan bawahan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan ataupun pegawai yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja dan mendorong produktivitas sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil. Dengan demikian, menurut Yunuarsih dan Suwanto (2009:156-157), mengemukakan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau pun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.. melalui produktivitas akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan dengan berbagai cara terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya.. Untuk mengukur tingkat produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang. Hal ini tergantung dari tujuan masing-masing organisasi, misalnya apakah untuk mencari keuntungan atau untuk kepuasan pelanggan . Selain itu tergantung pada bekal organisasi itu sendiri, misalnya publik atau swasta.

Dalam mengembangkan produktivitas pegawai sangat berhubungan langsung dengan lingkungan. Banyak pegawai yang tidak dapat mencapai target karena rendahnya kemampuan terhadap pegawai jika dibiarkan maka akan mempengaruhi produktivitas pegawai. produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektifitas (Edy Sutrisno,2012:102). Efisien merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya terlaksana. Efektifitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai dengan baik secara kualitas ataupun waktu. Jika lingkungan kerja terjaga dengan baik maka produktivitas kerjapun membaik

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Gorontalo dibentuk sebagai realisasi pelaksanaan dari prinsip Desentralisasi kewenangan otonomi daerah, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 32 Tahun 2003 tentang Pemerintah Daerah dan juga merupakan konsekuensi logis dari terbentuknya Provinsi Gorontalo berdasarkan Undang Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo, serta Peraturan Pemerintah Nomor 07 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-lembaga Teknis Daerah Provinsi Gorontalo.

Bappeda Provinsi Gorontalo sebagai salah satu organisasi/perangkat daerah untuk membantu Pemerintah Provinsi Gorontalo dalam Bidang Perencanaan dan Pengendalian Program Pembangunan Daerah Provinsi

Gorontalo, sebagai Provinsi termuda yang mengejar ketertinggalannya dari Provinsi-Provinsi lainnya di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini.

Dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Gorontalo mempunyai tugas “Melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka tugas desentralisasi dan dekonsentrasi dibidang Perencanaan dan Pembangunan Daerah”. (Pasal 2 Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 25 Tahun 2008).

Lingkungan kerja merupakan salah satu masalah yang kian terjadi karena pada saat saya melakukan observasi di Bappeda bahwa terdapat pegawai yang tidak disiplin, salah satu contohnya yaitu menurunnya kehadiran pegawai dalam jam kerja karena dengan alasan kepentingan pribadi hal ini terjadi karena kurangnya pengaturan yang mengikat hal ini akan menyebabkan tidak efektifnya pekerjaan. Terdapat juga masalah, bahwa banyak pegawai yang mengerjakan pekerjaan mereka dengan buru-buru. Karena sudah lewat batas penyelesaian tugas dan ada juga karena penyelesaian tugasnya tinggal beberapa jam lagi hal ini tidak membuat efisiensi tugas yang di berikan, untuk mendapatkan data secara rinci berapa persen. dari instansi belum ada disediakan.

Dan pada saat saya sedang melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai, saya dapat menyimpulkan bahwa terdapat masalah dalam lingkungan kerja non fisik karena ketidak nyaman antara pegawai yang disebabkan oleh masalah antara individu yang tidak sepeham dan pendapat, karena pada saat saya sedang melakukan wawancara ada beberapa karyawan yang sengaja menyindir

karyawan lain dan ada juga beberapa karyawan yang memojokkan karyawan lain. Dan pada saat saya melihat keadaan lingkungan fisik terdapat beberapa ruangan yang kurang nyaman digunakan untuk bekerja karena udara yang kurang (panas), yang disebabkan ruangan yang tak ber AC dan sekitar kantor tidak memiliki pohon.

Untuk itu lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sebaiknya dilakukan dengan baik karena hal ini akan sangat menentukan baik itu pegawai maupun instansi pemerintahan. Oleh karena itu, saya selaku peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai bahan penulisan ilmiah dengan judul “Pengaruh Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penyelesaian pekerjaan rutin yang sering tidak tepat waktu
2. Kurangnya disiplin kerja, disebabkan oleh pegawai tidak tepat waktu datang ke kantor
3. Adanya masalah dalam lingkungan non fisik, karena ketidak nyaman antara pegawai
4. Kurangnya perhatian Pemimpin kepada bawahan / pegawai
5. Kurangnya kerja sama yang baik antara sesama pegawai
6. Adanya ruangan kerja yang kurang nyaman

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang harus dibahas dalam penelitian ini yaitu: ” Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai?”

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja pegawai di BAPPEDA.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis pelaksanaan penelitian ini yaitu menambah wawasan dan pengetahuan sumberdaya manusia mengenai pengaruh lingkungan terhadap produktivis kerja pegawai.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- a) Bagi peneliti dan pemabaca lainnya diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan ilmiah mengenai gaya kepemimpinan.
- b) Sebagai referensi tambahan bagi pihak-pihak ataupun generasi-generasi sebelumnya yang meneliti kasus yang sama

