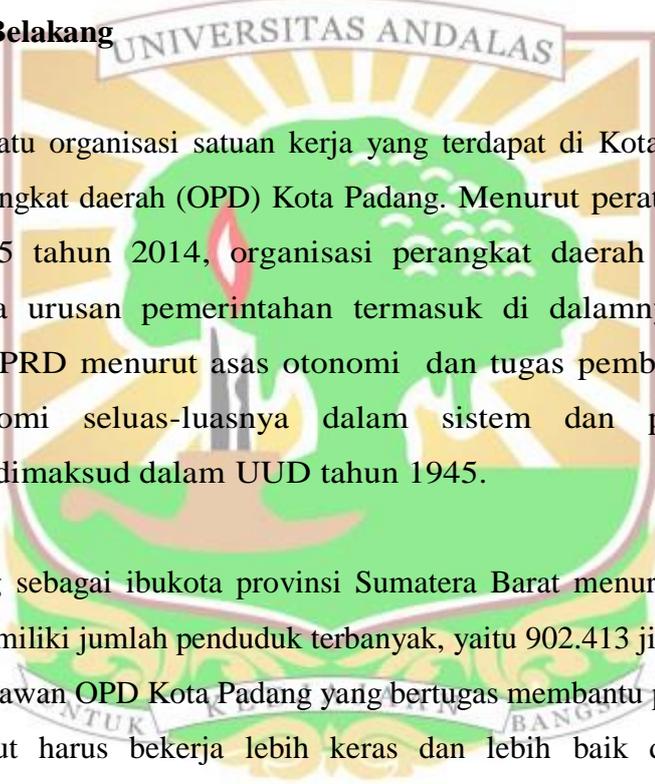


# BAB I

## PENDUHLUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang yang menjadi dasar dalam penelitian, perumusan masalah, tujuan, batasan masalah, dan sistematika penulisan dalam melakukan penelitian ini.

### 1.1 Latar Belakang



Salah satu organisasi satuan kerja yang terdapat di Kota Padang adalah organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Padang. Menurut peraturan Walikota Padang no 15 tahun 2014, organisasi perangkat daerah adalah satuan penyelenggara urusan pemerintahan termasuk di dalamnya pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip NKRI sebagaimana dimaksud dalam UUD tahun 1945.

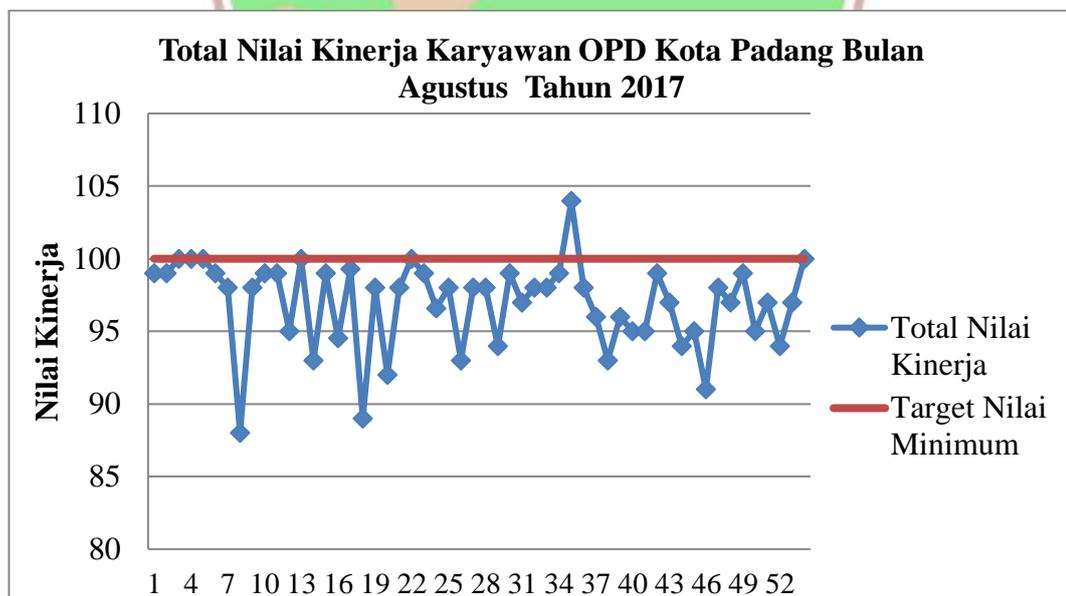
Padang sebagai ibukota provinsi Sumatera Barat menurut BPS Sumbar tahun 2016 memiliki jumlah penduduk terbanyak, yaitu 902.413 jiwa. Oleh karena itu, semua karyawan OPD Kota Padang yang bertugas membantu pemerintah Kota Padang dituntut harus bekerja lebih keras dan lebih baik dalam melayani masyarakat karena memiliki tanggung jawab atas terselenggaranya pemerintahan daerah Kota Padang. Data jumlah karyawan yang bertugas di OPD kota Padang dapat dilihat pada **Tabel 1.1**:

**Tabel 1.1** OPD Kota Padang Periode 2014-2019 (Sumber : Data BKD Kota Padang Tahun 2018)

No	OPD	Total Karyawan
1	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	57
2	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	40
3	Badan Pendapatan Daerah	106
4	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah	66
5	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	52
6	Bagian Hukum	16
7	Bagian Humas	19
8	Bagian Kerjasama	11
9	Bagian Kesejahteraan Rakyat	21
10	Bagian Layanan Pengadaan	15
11	Bagian Organisasi	12
12	Bagian Pembangunan	15
13	Bagian Pemerintahan	11
14	Bagian Perekonomian	17
15	Bagian Umum	47
16	Dinas Kelautan Dan Perikanan	46
17	Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil	59
18	Dinas Kesehatan	1131
19	Dinas Komunikasi Dan Informatika	32
20	Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah	41
21	Dinas Lingkungan Hidup	312
22	Dinas Pangan	20
23	Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan	45
24	Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	144
25	Dinas Pemadam Kebakaran	65
26	Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana	52
27	Dinas Pemuda Dan Olahraga	35
28	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	58
29	Dinas Pendidikan	5055
30	Dinas Perdagangan	114
31	Dinas Perhubungan	144
32	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	35
33	Dinas Pertanian	133
34	Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan	54
35	Dinas Sosial	43
36	Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian	51
37	Inspektorat	68
38	Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik	26
39	Kecamatan Bungus Teluk Kabung	42
40	Kecamatan Koto Tengah	110
41	Kecamatan Kuranji	97
42	Kecamatan Lubuk Begalung	111
43	Kecamatan Lubuk Kilangan	60
44	Kecamatan Nanggalo	76
45	Kecamatan Padang Barat	74
46	Kecamatan Padang Selatan	94
47	Kecamatan Padang Timur	79
48	Kecamatan Padang Utara	71
49	Kecamatan Pauh	75
50	Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin	272
51	Satuan Polisi Pamong Praja	96
52	Sekretariat Daerah	17
53	Sekretariat DPRD	58
54	Sekretariat Komisi Pemilihan Umum	1
<b>TOTAL</b>		<b>9601</b>

Unsur pembantu perangkat daerah seperti yang dapat dilihat pada **Tabel 1.1**, terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Inspektorat, Badan, Lembaga Teknis Daerah, dan Kecamatan. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan unit pembantu ditempatkan di masing-masing kantor dinas yang tersebar di Kota Padang.

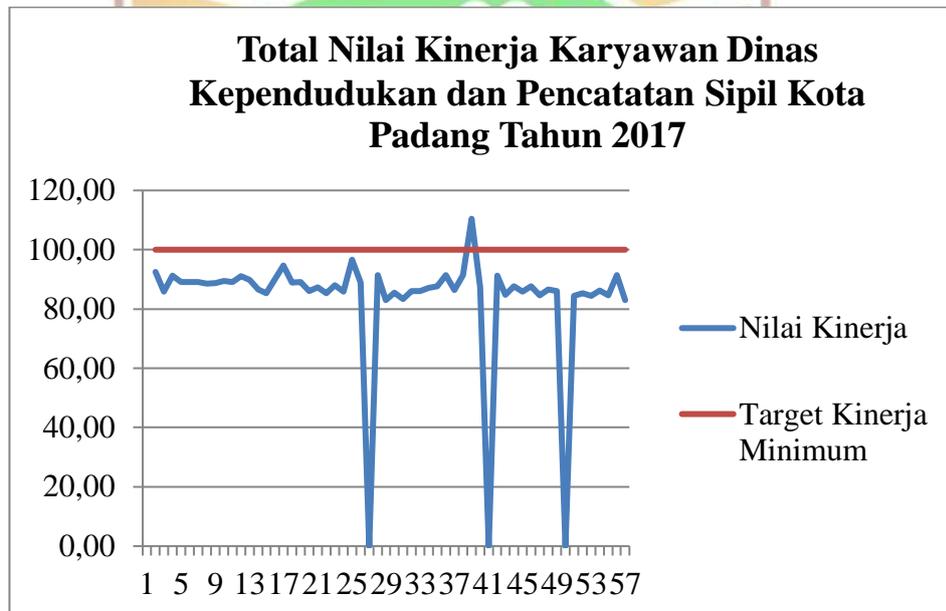
Menurut hasil wawancara dengan bagian informasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Padang yaitu Bapak Riko Marvela, karyawan yang bekerja di OPD Kota Padang setiap bulannya diwajibkan membuat laporan sasaran kerja pegawai (SKP) sebagai alat penilaian kinerja karyawan dari pemerintah Kota Padang. Selain itu juga dilakukan penilaian terhadap perilaku karyawan yang didasarkan pada integritas, orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, dan kepemimpinan. Sebagai nilai tambahan juga dilakukan penilaian terhadap kreativitas dan tugas tambahan. Semua aspek penilaian tersebut akan ditotalkan dengan nilai kinerja minimum yang ditargetkan untuk masing-masing karyawan adalah 100. Hasil penilaian rata-rata kinerja karyawan OPD Kota Padang pada bulan Agustus tahun 2017 dapat dilihat pada **Gambar 1.1**.



**Gambar 1.1** Total Nilai Kinerja Karyawan OPD Kota Padang Bulan Agustus Tahun 2017 (Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang)

Berdasarkan **Gambar 1.1** terlihat bahwa masih banyak karyawan OPD Kota Padang yang belum mencapai target nilai kinerja minimum. Sebanyak 54 OPD yang terdapat di Kota Padang, hanya satu OPD yang melewati target nilai minimum kinerja yang ditetapkan oleh pemerintah. Atau dapat dikatakan dari total karyawan pada tahun 2017 yaitu sebanyak 601, hanya 3.3% karyawan yang telah mencapai nilai target kinerja minimum.

Untuk mengetahui gambaran lebih lanjut dari kinerja karyawan OPD Kota Padang, peneliti melakukan observasi yang lebih lanjut ke salah satu OPD yang ada di Kota Padang, yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Total nilai kinerja karyawan pada tahun 2017 dapat dilihat pada **Gambar 1.2**.



**Gambar 1.2** Total Nilai Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang Tahun 2017 (Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sri Ratna selaku kepala bidang pengelolaan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menyatakan bahwa semua karyawan diharuskan meng-*input* data sasaran kinerja pegawai (SKP) setiap bulannya agar dapat dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Namun pada **Gambar 1.2** dapat dilihat bahwa di tahun 2017, dari 56 orang total karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang hanya 53 orang yang

meng-*input*-kan data SKP. Pegawai yang tidak mengerjakan laporan SKP bulanan ditunjukkan oleh grafik garis dengan nilai nol. Permasalahan lainnya adalah masih banyak karyawan yang belum mencapai angka minimum target nilai kinerja yang telah ditetapkan. Pencapaian target tersebut dapat dilihat pada **Gambar 1.2** dimana hanya satu orang karyawan yang melebihi target minimum sebesar 100.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian informasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Padang yaitu Bapak Riko Marvela, pemerintah telah melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan berupa pemberian tunjangan pada karyawan. Namun seperti yang dapat dilihat pada **Gambar 1.1** dan **Gambar 1.2**, terlihat bahwa masih banyak karyawan yang belum mencapai target minimum kinerja yang ditetapkan. Hal ini menimbulkan asumsi adanya faktor lain yang dapat berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung di antaranya penerangan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, musik, keamanan, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala bagian data dan informasi Badan Kepegawaian Daerah kota Padang yaitu Bapak Riko Marvella terkait lingkungan kerja karyawan, pemerintah Kota Padang memang belum memberikan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja karyawan OPD di Kota Padang, terlebih pada faktor fisik karena masih terdapat kantor yang belum memiliki gedung sendiri sehingga masih menggunakan gedung sementara. Kinerja karyawan OPD Kota Padang yang masih belum memuaskan serta belum adanya perhatian pemerintah terhadap lingkungan kerja karyawan memunculkan suatu dugaan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan OPD Kota Padang.

Berdasarkan permasalahan mengenai kinerja karyawan OPD Kota Padang, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kota Padang. Oleh karena itu pada penelitian kali ini akan dilakukan analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan hubungan masing-masing indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan sehingga pemerintah dapat melakukan perbaikan pada faktor tersebut. Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang permasalahan maka penelitian ini diberi judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan organisasi perangkat daerah Kota Padang.

## 1.3 Tujuan

Berikut merupakan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini:

- 1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap kinerja karyawan organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Padang.
- 2) Menganalisis faktor lingkungan kerja (fisik dan non fisik) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Padang.
- 3) Memberikan rekomendasi perbaikan lingkungan kerja (fisik dan non fisik) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan organisasi perangkat daerah Kota Padang.

#### 1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah :

- 1) Faktor lingkungan kerja fisik yang diteliti yaitu warna, kebersihan, temperatur, sirkulasi udara, penerangan, keamanan, ketenangan.
- 2) Faktor lingkungan kerja non fisik yang diteliti yaitu hubungan antar sesama rekan kerja, dan hubungan dengan atasan.
- 3) Faktor kinerja didasarkan pada indikator kinerja yaitu kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama.
- 4) Sampel penelitian dilakukan terhadap karyawan golongan III, IV, dan V OPD Kota Padang.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal tugas akhir adalah sebagai berikut :

##### Bab I Pendahuluan

Pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, yaitu mengenai analisis pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan, perumusan masalah, tujuan, batasan masalah dalam penelitian dan sistematika penulisan laporan.

##### Bab II Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka berisikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian mengenai analisis pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan. Teori-teori tersebut menyangkut tentang kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan *Structural Equation Model Partial Least Square*.

##### Bab III Metodologi Penelitian

Metodologi Penelitian berisikan tentang langkah-langkah dalam melakukan penelitian mengenai analisis pengaruh lingkungan fisik

terhadap kinerja karyawan, yaitu studi pendahuluan sampai penutup.

#### BAB IV Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan berisikan penjelasan mengenai pengumpulan, pengolahan data, serta analisis. Pada bagian hasil dan pembahasan juga terdapat rekomendasi perbaikan berdasarkan hasil analisis.

#### BAB V Penutup

Bagian ini berisi kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. dan saran untuk penelitian selanjutnya

