

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia (berupa: pegawai/karyawan) dan sarana parasarana 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. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari produktivitasnya (Notoadmojo, 2009:25). Menurut Fandy Tjiptono (2009:54) menyatakan bahwa : “Produktivitas dalam arti teknis mengacu kepada derajat keefektifan, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, sedangkan pengertian dalam perilaku produktifitas merupakan sikap mental senantiasa berusaha untuk terus berkembang”. 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 tersebut harus difokuskan pada produktivitas. Produktivitas diukur dari output yang dihasilkan oleh tiap-tiap pekerja, manajemen sumber daya manusia sangat penting perannya untuk ikut merancang program sedemikian rupa sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat.

Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil kerja yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik yakni ketika pegawai dapat melaksanakan kegiatan pekerjaannya secara optimal, nyaman, aman, dan hubungan kerja antara pegawai dan juga dengan atasan berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas organisasi dalam menjalankan aktivitasnya karena dapat menimbulkan produktifitas kerja pegawai yang baik dan seperti yang diharapkan namun jika kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif justru membuat pegawai merasa tidak nyaman, tidak aman, terganggu akan kebisingan maupun hubungan kerja yang kurang harmonis antara pegawai dan juga dengan atasan akan membuat pegawai mengalami penurunan produktifitas kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah "Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya".

Para pegawai Dinas Pendapatan (DISPENDA) Kota Medan sebagai bagian yang memberikan pelayanan publik juga tidak terlepas dengan pengaruh lingkungan kerja yang akan mempengaruhi produktifitas kerja mereka dan penulis sering menemukan permasalahan di kantor Dinas Pendapatan Kota Medan dimana pegawai belum dapat memberikan hasil (*output*) seperti yang diinginkan dengan ditandainya pekerjaan yang sering ditunda ataupun disiplin yang masih kurang atau juga beberapa pegawai yang sering berada diluar ruangan atau diluar kantor dengan beberapa alasan dan sering mengeluh karena merasa bosan berada di ruangan dan masalah lingkungan di sekitar ruangan yang membedakan

golongan dalam bekerja serta tidak adanya perlakuan adil dalam memberikan sanksi kepada pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan.
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan.
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan.

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Dinas Pendapatan Kota Medan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik yang lebih baik lagi.
3. Bagi pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.