

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah Objek Penelitian**

Sejarah penanggulangan bahaya Narkotika dan kelebagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelijen Nasional (BAKIN). Kepala BAKIN membentuk Bakolak Inpres Tahun 1971 yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkoba. Pada masa itu, permasalahan narkoba di Indonesia masih merupakan permasalahan kecil dan dipandang sebagai permasalahan yang tidak akan berkembang di Indonesia karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang ber-Pancasila dan agamis. Tetapi seiring berjalannya waktu terjadi beberapa permasalahan yang membuat Indonesia tidak siap menghadapi permasalahan narkoba yang berkecenderungan terus meningkat, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Berdasarkan kedua Undang-undang tersebut, Pemerintah (Presiden Abdurrahman Wahid) membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN), dengan Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi penanggulangan narkoba yang beranggotakan 25 Instansi Pemerintah terkait. Sampai tahun 2002 BKNN tidak mempunyai personil dan alokasi anggaran sendiri. BKNN sebagai badan koordinasi dirasakan tidak memadai lagi untuk menghadapi ancaman bahaya narkoba yang makin serius. Oleh karenanya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, BKNN diganti dengan Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN, sebagai sebuah lembaga forum dengan tugas mengoordinasikan 25 instansi pemerintah terkait dan ditambah dengan kewenangan operasional. Mulai tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan BNP dan BNK. Namun dikarenakan kinerjanya belum begitu optimal, pemegang otoritas dalam hal ini segera menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi

(BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan yang masing-masing (BNP dan BN Kab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural dengan BNN.

Merespon perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, Pemerintah dan DPR-RI mengesahkan dan mengundangkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tersebut, BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika.

Berdasarkan undang-undang tersebut, status kelembagaan BNN menjadi Lembaga Pemerintah Non-Kementrian (LPNK) dengan struktur vertikal ke Provinsi dan kabupaten/kota. Di Provinsi dibentuk BNN Provinsi, dan di Kabupaten/Kota dibentuk BNN Kabupaten/Kota. Saat ini, BNN telah memiliki perwakilan daerah di 33 Provinsi. Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jawa Barat sendiri yaitu BNN merupakan lembaga vertikal yang memiliki perwakilan di daerah yang disebut Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat yang merupakan perwakilan BNN yang sementara ini masih berkantor di Jl. Terusan Jakarta No. 50 Antapani Bandung Jawa Barat BNN Provinsi Jawa Barat menjadi lembaga *vertical* resmi bersamaan dengan pelantikan Brigjen Pol. Drs. Anang Prantato sebagai Kepala BNNP Jawa Barat yang pertama, yaitu tanggal 20 April 2011. Dan mulai tanggal 5 Agustus 2015 hingga sekarang Kepala BNNP Jawa Barat dikepalai oleh Brigjen Pol. Iskandar Ibrahim, MM., MH. Sampai saat ini BNNP Jawa Barat telah memiliki BNN Kabupaten/Kota sebanyak 11 BNNK, diantaranya adalah BNNK Cirebon, BNNK Kuningan, BNNK Ciamis, BNNK Garut, BNNK Bandung, BNNK Cimahi, BNNK Cianjur, BNNK Bogor, BNNK Karawang, BNNK Depok, BNNK Sukabumi, BNNK Bandung Barat, BNNK Sumedang, dan BNNK Tasikmalaya.

### 1.1.2 Logo Organisasi

Logo organisasi yaitu suatu gambaran yang dimiliki oleh setiap instansi atau perusahaan yang mewakili suatu arti, untuk BNN sendiri memiliki logo organisasi sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Logo BNN**

*Sumber:* <http://www.bnn.go.id//.2018>.

Adapun penjelasan logo BNN yang memiliki element-element dasar sebagai berikut:

#### **a. Makna Bentuk**

- 1) Lingkaran berwarna emas menjelaskan satu kesatuan yang tidak memberikan celah bagi penyalahguna dan pengedar gelap narkoba.
- 2) Bintang, merupakan simbolisasi cita-cita luhur BNN untuk mewujudkan masyarakat Indonesia bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.
- 3) Tulisan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia, memberikan pemahaman bahwa Badan Narkotika Nasional adalah Aparat pemerintah RI yang memiliki tugas khusus dalam menanggulangi permasalahan narkoba.
- 4) Garuda melambangkan bahwa komitmen BNN terhadap tekad pemerintah RI dalam upaya menanggulangi permasalahan narkoba.
- 5) Huruf BNN menunjukkan terminologi Badan Narkotika Nasional.

#### **b. Makna Warna**

- 1) Warna Hitam, artinya keseriusan dan ketegasan.
- 2) Warna Kuning gading, memiliki kreativitas dan inovatif makna kecerdasan, antusiasme.
- 3) Warna biru tua dan biru muda, artinya lambang universalisme.
- 4) Warna Putih, artinya keluhuran cita-cita.

### **1.1.3 Visi dan Misi BNN Provisini Jabar**

#### **a. Visi**

Visi yang ditetapkan badan narkotika nasional adalah “Menjadi perwakilan BNN di Provinsi Jawa Barat yang professional yang mampu menyatukan dan menggerakkan seluruh komponen masyarakat, instansi pemerintah dan swasta di provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba”

#### **b. Misi**

Misi yang ditetapkan oleh Badan Narkotika Nasional sebagai upaya mewujudkan visi tersebut adalah “Bersama instansi Pemerintahan Daerah dan Swasta dan Komponen Masyarakat di Provinsi Jawa Barat melaksanakan:”

- 1) Pencegahan
- 2) Pemberdayaan Masyarakat
- 3) Rehabilitasi, penjangkauan dan pendampingan bagi pecandu narkotika
- 4) Pemberantasan peredaran gelap narkoba
- 5) Didukung Tata Kelola pemerintahan yang akuntabel dalam rangka P4GN

#### **c. Budaya Organisasi**

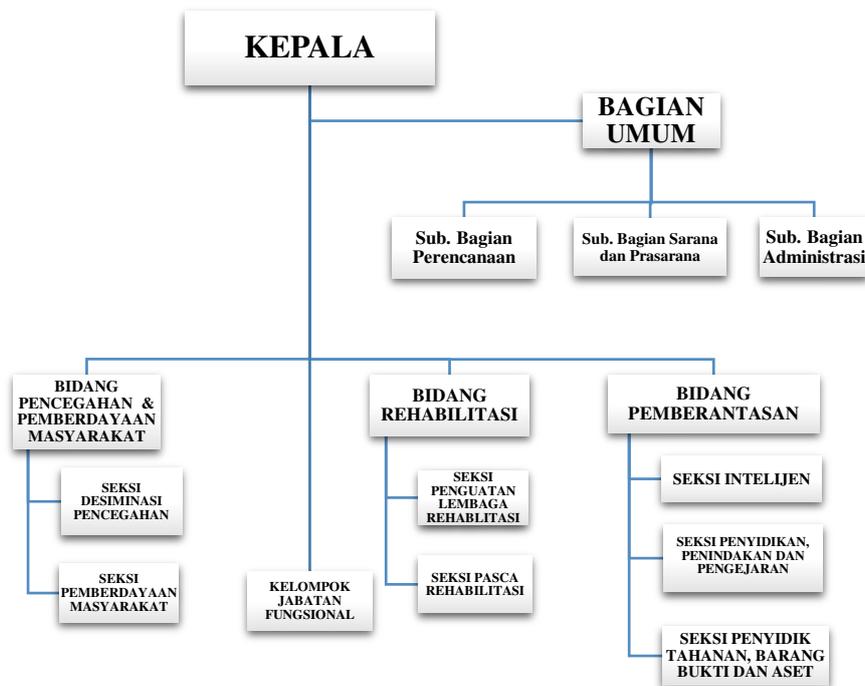
Budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat yaitu:

- 1) Senyum, yang sangat berpahala dan sangat sederhana
- 2) Sapa, seperti mengucapkan salam wujudkan keakraban
- 3) Salam, dalam berjabat tangan tumbuhkan rasa persaudaraan

### 1.1.4 Struktur Organisasi

#### a. Struktur Organisasi BNN Provinsi Jabar

Dalam sebuah organisasi terdapat sebuah struktur yang mempunyai fungsinya masing-masing. Struktur ini akan terbagi menjadi beberapa bagian sesuai kebutuhan organisasi tersebut. Adapun struktur organisasinya yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi BNN Provinsi Jabar**

*Sumber:* Data Internal BNN

#### b. Tugas Pokok

- 1) Kepala adalah seorang pimpinan yang diberi wewenang di kantor BNN Provinsi Jabar, yang dijabat oleh Brigjen Pol Sufyan Syarif.
- 2) Bagian umum sendiri memiliki tugas dalam menangani beberapa aktifitas yang berkaitan dengan bagian pencegahan, bagian sarana prasarana, dan bagian administrasi.
- 3) Bidang pencegahan & pemberdayaan masyarakat atau zona hijau yaitu, melakukan ekstensi dan intensifikasi pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dengan cara membangun dan meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran masyarakat terhadap bahaya penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. Dengan dibawah oleh dua seksi yaitu seksi desiminasi pencegahan dan seksi pemberdayaan masyarakat.

- 4) Bidang Rehabilitasi atau zona kuning yaitu, bidang yang memfasilitasi penyediaan sarana terapi dan rehabilitasi bagi penyalahgunaan dan/atau pecandu narkoba dengan cara meningkatkan kemampuan pelayanan terapi dan rehabilitasi bagi penyalahgunaan dan/atau pecandu narkoba. Dengan dibawah oleh dua seksi yaitu seksi penguatan lembaga rehabilitasi dan seksi pasca rehabilitasi.
- 5) Bidang pemberantasan atau zona merah yaitu, memberantas sindikat jaringan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dengan cara memetakan dan mengungkapkan sindikat jaringan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. Dengan dibawah oleh tiga seksi yaitu seksi intelijen, seksi penyidikan, penindakan, dan pengejaran, lalu yang terakhir seksi penyidikan tahanan, barang bukti dan aset.

BNN Provinsi Jabar juga menetapkan tujuan sebagai berikut “Mengurangi Resiko masyarakat Jawa Barat dari Peredaran dan Penyalahgunaan Narkoba ”

1) Kedudukan

BNN Provinsi Jabar berdasarkan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Narkotika Nasional.

2) Tugas

BNN Provinsi Jabar ditugaskan untuk melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang BNN dalam wilayah Provinsi.

3) Fungsi

- a) Pelaksanaan koordinasi penyusunan rancangan strategis dan rencana kerja tahunan dibidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psicotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang selanjutnya disebut P4GN dalam wilayah provinsi.
- b) Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi dan pemberantasan dalam wilayah Provinsi.
- c) Pelaksanaan pembinaan teknis dan supervise P4GN kepala BNN Kabupaten/Kota wilayah Provinsi.
- d) Pelaksanaan layanan hukum dan kerjasama dalam wilayah Provinsi.
- e) Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama P4GN dengan instansi pemerintahan terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Provinsi.

### 1.1.5 Sumber Daya Manusia BNN Provinsi Jabar

Saat ini jumlah karyawan terbaru pada BNN Provinsi Jabar berjumlah 92 karyawan.

Tabel 1.1 akan menunjukkan jumlah karyawan pada BNN Provinsi Jabar tahun 2018:

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH KARYAWAN BNN PROVINSI JABAR**

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1.	Bagian Umum	26
2.	Bidang P2M	12
3.	Bidang Rehabilitasi	18
4.	Bidang Berantas	36
	<b>Total</b>	<b>92</b>

*Sumber* : Data Internal BNN Provinsi Jabar

### 1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada Era Generasi Millennial saat ini situasi di tempat kerja telah menantang batas-batas tradisional, sekarang kehidupan sosial sudah semakin berkembang dan berubah sangat pesat terutama dalam hal teknologi yang menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dan mempertahankan aset yang dimilikinya. Salah satu aset yang berharga yang dimiliki organisasi adalah sumber daya manusia (Setiani, 2013:38). Sumber daya manusia menurut Wardhana (2014:1) sebagai salah satu aset organisasi yang dituntut mampu menghasilkan nilai tambah (*added value*), bersifat jarang memiliki (*unique*), sulit untuk ditiru (*imperfectly imitated*), tidak tergantikan sumber daya lain (*non-substitutable*), dan dapat menciptakan nilai (*value creation*). Sumber daya yang sangat berharga itu salah satunya adalah karyawan merupakan unsur terpenting dalam peningkatan dan penurunan kualitas sebuah organisasi. Sebuah organisasi yang memiliki kualitas pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, dalam hal pencapaian tujuan suatu organisasi dalam kemampuan bersaing akan sangat terkait kepada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi (Wardhani, et.all, 2015:1). Memenuhi kebutuhan seorang karyawan menjadi fokus yang sangat penting bagi organisasi dalam menciptakan sumber daya yang diinginkan, diharapkan nantinya dapat menjadikan sebuah *feedback* yang saling menguntungkan bagi karyawan

maupun organisasi.

Hal penting lainnya yang diperhatikan ketika seseorang sudah menjadi karyawan sebuah organisasi adalah kinerjanya. Menurut Kasmir (2018:128) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja tidak hanya dapat dinilai ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya, tetapi banyak aspek yang dapat dinilai dari seorang karyawan untuk mengukur seberapa baik kinerjanya di sebuah perusahaan. Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan berkarya dan menggunakan informasi guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu (Wardhana, 2014:108). Menurut Wardhana (2014:108) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia menuliskan bahwa penilaian kinerja tidak hanya sebagai alat yang bermanfaat untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk memotivasi dan mengembangkan karyawan, juga dapat pula dijadikan sebagai acuan untuk membantu karyawan mengelola kinerja mereka.

Terdapat faktor dari luar (*external*) yang dapat juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu organisasi yang ditulis oleh Timple dalam Mangkunegara (2013:15). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari luar (*external*) yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dimana pada dasarnya salah satu aspek yang sangat harus diperhatikan adalah kenyamanan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Visher dalam Sadegi & Naharuddin (2013:67) kenyamanan fungsional dapat didefinisikan sebagai tingkat dimana karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dalam faktor lingkungan kerja saat ini. Pendapat lain dijelaskan oleh Sunyoto (2013:10) dijelaskan bahwa kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi untuk kesejahteraan tenaga organisasi tersebut.

Maka dari itu sebuah organisasi yang memiliki suasana lingkungan kantor yang sangat nyaman, pasti akan sangat mendukung efektivitas dan kinerja yang baik dari karyawannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan semua tugas agar bisa terealisasi dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut para karyawan untuk lebih memfokuskan diri pada sasaran yang

harus dicapai oleh perusahaan dimulai dari kekuatan dalam diri sendiri yang harus di perkuat dan jika situasi lingkungan sangat mendukung, maka pencapaian kinerja akan lebih mudah dan akan sangat memberikan motivasi bagi karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hendry & Susanty (2017) dalam jurnalnya yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintahan daerah Kabupaten Musi Banyuasin, menyimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang tinggi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Musi Banyuasin. Lalu ada pula dalam jurnal Komang & Rahyuda (2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik, maka secara bersamaan akan meningkatkan kinerja dari para karyawan itu sendiri. Sedangkan dalam jurnal Prakoso, et.al (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pernyataan jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu setiap pimpinan dalam organisasi harus dapat menyediakan sarana dan prasarana yang layak bagi karyawannya.

BNN Provinsi Jabar sendiri adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK) yang bertugas untuk mencegah, memberantas penyalahgunaan, dan peredaran gelap narkoba dan obat-obatan terlarang lainnya. Dalam kurun waktu 5 tahun kedepan yaitu periode 2017 sampai 2022, BNN Provinsi Jabar memiliki 3 skenario, maksud dari skenario adalah sebuah tolak ukur yang menguraikan suatu urutan yang disusun dan digambarkan utntuk mengetahui jumlah penyalahgunaan narkoba yaitu skenario naik jika tekanan dari para pengedar lebih besar dari pada upaya pencegahan, skenario turun yaitu terjadinya situasi penurunan jumlah penyalahgunaan akibat tekanan dari para aparat, dan terakhir skenario stabil yaitu kondisi relatif dimana tidak ada kenaikan jumlah penyalahguna narkoba. Angka proyeksi penyalahgunaan narkoba dapat dilihat pada Tabel 1.2:

**TABEL 1.2**  
**PROYEKSI ANGKA PREVALENSI PENYALAHGUNAAN NARKOBA DI**  
**INDONESIA TAHUN 2017-2022 (%)**

No	Skenario	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Naik	1,95	1,92	1,90	1,88	1,87	1,87
2	Stabil	1,77	1,74	1,73	1,71	1,70	1,70
3	Turun	1,59	1,57	1,55	1,54	1,53	1,53

*Sumber:* Data Internal BNN Provinsi Jabar

Proyeksi adalah angka prediksi yang dibuat tujuannya untuk mengetahui jumlah penyalahgunaan narkoba. Pada data proyeksi diatas, digambarkan bahwa angka kecenderungan penyalahguna pada tahun 2017 stabil dikisaran angka 1,77% tetapi BNN Provinsi Jabar harus memiliki proyeksi atau prediksi jika turun, ada pada kisaran 1,56% pada tahun 2017 sampai 1,53% pada tahun 2022.

Berikut ini adalah aspek/indikator penilaian kinerja di BNN Provinsi Jabar:

- a. Advokasi pembangunan berwawasan anti narkoba
- b. Program pemberdayaan anti narkoba
- c. Informasi P4GN
- d. Peta jaringan sindikat peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba
- e. Fasilitas layanan pasca rehabilitasi narkoba
- f. Layanan pasca rehabilitasi
- g. Program pemberdayaan anti narkoba
- h. Layanan pengawasan dan perawatan tahanan dan barang bukti tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba
- i. Fasilitas rehabilitasi narkoba instansi pemerintah
- j. Paket pembiayaan layanan rehabilitasi
- k. Fasilitas rehabilitasi narkoba komponen masyarakat
- l. Paket pembiayaan layanan rehabilitasi
- m. Tersangka dalam Daftar Pencarian Orang (DOP) kasus tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba yang ditangkap
- n. Layanan manajemen keuangan
- o. Layanan perkantoran
- p. Layanan manajemen SDM
- q. Layanan perencanaan

- r. Layanan pemantauan dan evaluasi
- s. Layanan umum
- t. Layanan hubungan masyarakat dan komunikasi
- u. Layanan perkantoran
- v. Kasus tindak pidana narkoba
- w. Titik lokasi lahan ganja dan tanaman terlarang lainnya
- x. Kasus tindak pidana pencucian uang hasil tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba

Sehubungan dengan hal-hal tersebut BNN Provinsi Jabar harus meningkatkan kinerja karyawan agar semua kegiatan yang ditargetkan akan bisa terealisasi sesuai tujuannya, untuk melihat bagaimana kinerja karyawan BNN Provinsi Jabar, diukur melalui data target dan realisasi monitoring pelaksanaan kegiatan satuan kerja tahun 2016, 2017 dan 2018. Berikut ini adalah tabel rekapitulasi target dan realisasi kinerjanya pada Tabel 1.3:

**TABEL 1.3**  
**KINERJA TARGET & REALISASI MONITORING PELAKSANAAN**  
**KEGIATAN SATUAN KERJA TAHUN 2016-2018 BNN PROVINSI JABAR**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	2016	1194	1163	97,40%
2	2017	1987	1078	54,25%
3	2018	1099	1111	101,09%

*Sumber: Data Internal BNN Provinsi Jabar*

Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor BNN Provinsi Jabar di atas, tingkat pencapaian kinerja organisasi dalam pelaksanaan kegiatan dari jumlah 92 karyawan pada periode tahun 2016 yang mencapai presentase terealisasinya 97.40%, tahun 2017 yang mencapai presentase terealisasinya 54.25% dan pada tahun 2018 mencapai presentase terealisasinya 101.09%, jika dibandingkan dari ketiganya pada tahun 2016 BNN menargetkan 1194 kegiatan lalu yang terealisasi 1163 atau sekitar 97.40%, tahun 2017 BNN menargetkan 1987 kegiatan yang harus dilaksanakan yang terealisasi sekitar 1078 atau sekitar 54.25%, sedangkan pada tahun 2018 BNN menargetkan 1099 kegiatan yang harus dilaksanakan lalu yang terealisasi 1111 atau

sekitar 101.09%. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 mengalami penurunan yang sangat drastis, menurut wawancara yang dilakukan pada dua karyawan, peneliti mengajukan pertanyaan mengenai seberapa berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dijelaskan pada Tabel 1.4 hasil wawancara dibawah ini:

**TABEL 1.4**  
**HASIL WAWANCARA**

Narasumber	Jawaban
1. Bpk. Holisin,S.SOS	“Menurut bapak, lingkungan kerja di kantor ini pengaruhnya pasti ada terhadap aktivitas yang dilakukan para karyawan, seperti pendingin ruangan yang bisa buat nyaman bekerja, hubungan dengan karyawan lain juga untuk saling membantu dalam menyelesaikan kergiatan dan tugas yang diberikan dari atasan , supaya hasilnya sesuai target dan kinerjanya meningkat”
2. Vilora Hutabarat,AMK	“Menurut saya lingkungan kerja itu salah satu hal penting yang harus diperhatikan pada sebuah organisasi termasuk BNN, karena kalau lingkungan kerjanya enak kita bisa bekerja dengan baik dan kinerja yang kita berikan akan menghasilkan yang terbaik juga ”

*Sumber:* Data Olahan Peneliti (2019)

Dapat disimpulkan bahwa menurut narasumber adanya penurunan kinerja yang terjadi di BNN Provinsi Jabar bisa diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak membuat karyawan nyaman dalam beraktivitas, maka dari itu mengakibatkan tidak semua target dapat dicapai atau direalisasikan dengan baik, terutama terlihat dalam presentase di tahun 2016 97.40% yang sangat turun drastis di tahun 2017 menjadi 54.25% saja yang terealisasi.

Semua yang berada di lingkungan kerja kantor, baik lingkungan kerja fisik dan non fisik bisa menjadi salah satu hambatan dalam bekerja bagi karyawan, sehingga tujuan dan hasil yang harus dicapai bisa saja tidak tercapai. Lingkungan kerja yang nyaman pasti sangat diidamkan bagi setiap karyawan, jika kebutuhan seperti lingkungan yang kondusif dapat terpenuhi dengan baik maka semua pekerjaan yang dikerjakan akan memperoleh hasil yang optimal.

Lalu untuk mengetahui bagaimana data lingkungan kerja di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat, peneliti melakukan pra penelitian atau sebuah penelitian kecil berupa kuesioner yang diuji ke beberapa karyawan sebagai langkah awal penelitian dengan menyebarkan 15 kuesioner yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap karyawan di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi

Jawa Barat, hasil data dari pra penelitian yang peneliti telah olah dalam bentuk tabel yaitu sebagai berikut:

**TABEL 1.5**  
**PRA PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA**

Variabel	Indikator	Perolehan Skor					Skor Ideal	Skor	Presen tase
		SS	S	CS	TS	STS			
Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	10	20	9	6	2	75	47	63%
	Kebisingan	0	36	12	4	0	75	52	69%
	Suhu udara	0	8	21	8	2	75	39	52%
	Ruang gerak yang diperlukan	0	20	0	14	3	75	37	49%
	Pewarnaan	0	24	18	6	0	75	48	64%
	Keamanan	10	28	18	0	0	75	56	75%
Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan atasan dengan bawahan	10	36	6	4	0	75	56	75%
	Hubungan bawahan dengan atasan	10	40	9	0	0	75	59	79%
	Hubungan komunikasi antar karyawan	10	36	12	0	0	75	58	77%

*Sumber:* Data Olahan Peneliti (2019)

Bersasarkan Tabel 1.5 menjelaskan tentang penelitian kecil yang telah dilakukan mengenai lingkungan kerja di kantor BNN Provinsi Jabar. Kuesioner di buat dalam item yang bernilai positif, sehingga semakin besar nilai yang diperoleh semakin positif indikator yang di terapkan. Pada indikator ruang gerak yang diperlukan memperoleh persentase 49% dengan pernyataan “sangat tidak setuju” yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa ruang gerak yang berada di kantor BNN Provinsi Jabar belum membuat karyawan leluasa dan mempunyai nilai yang rendah di bandingkan dengan indikator lainnya. Sedangkan pada indikator suhu udara memperoleh persentase 52% yang mempunyai kategori rendah kedua, pada indikator suhu udara muncul pernyataan “setuju” yang paling sedikit dari indikator lainnya, ini menjelaskan bahwa hanya beberapa karyawan yang setuju bahwa suhu udara di kantor BNN Provinsi Jabar sudah nyaman dalam bekerja.

Maka dari itu peneliti membuat pra penelitian lain yaitu mengenai tingakat kepentingan lingkungan kerja di BNN Provinsi Jabar dan diperoleh data pada Tabel 1.4:

**TABEL 1.6**  
**PRA PENELITIAN TINGKAT KEPENTINGAN/ URGENSI**  
**LINGKUNGAN KERJA**

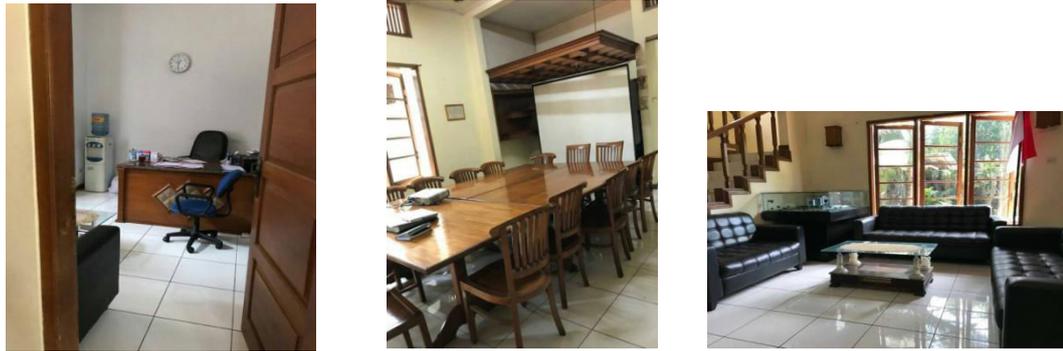
Variabel	Indikator	Perolehan Skor					Skor Ideal	Skor	Presentase
		SS	S	CS	TS	STS			
Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	40	12	12	0	0	75	64	85%
	Kebisingan	45	16	6	0	0	75	67	89%
	Suhu udara	25	20	6	4	0	75	55	73%
	Ruang gerak yang diperlukan	40	20	3	0	1	75	64	85%
	Pewarnaan	10	20	18	2	1	75	51	68%
	Keamanan	50	20	0	0	0	75	70	93%
Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan atasan dengan bawahan	65	4	3	0	0	75	72	96%
	Hubungan bawahan dengan atasan	70	4	0	0	0	75	74	99%
	Hubungan komunikasi antar karyawan	60	12	0	0	0	75	72	96%

*Sumber:* Data Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 1.6 mengenai tingkat kepentingan lingkungan kerja, dari kuesioner yang sudah dibagikan diperoleh bahwa jika dilihat dari semua indikator dapat disimpulkan bahwa penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, pewarnaan, keamanan, hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, bawahan ke atasan, dan sesama karyawan memiliki presentase yang dapat terbilang baik dengan rata-rata sekitar 87%, dengan demikian karyawan menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik tersebut sangat penting di dalam sebuah organisasi termasuk pada BNN Provinsi Jabar.

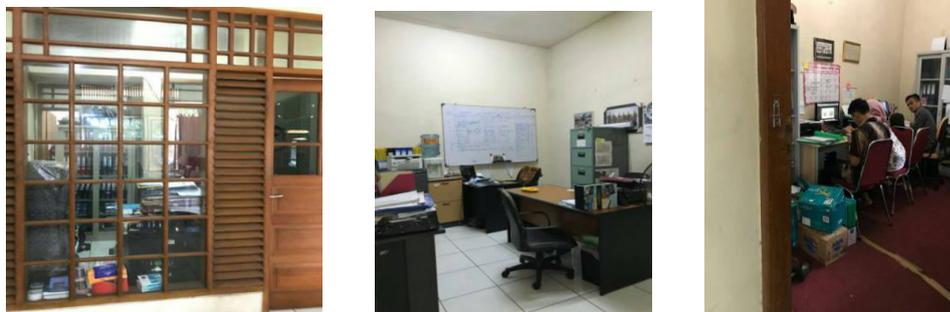
Karyawan dengan mudah bisa terpengaruh tergantung dengan pekerjaan yang diberikannya juga lingkungan kerja mereka, lingkungan kerja yang sangat baik akan membuat karyawan bisa menerapkan energi yang positif dan penuh perhatian untuk melakukan pekerjaan, ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga hasil dari pekerjaan tersebut akan menjadi kurang optimal dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang membosankan dan tidak mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Dapat dilihat beberapa foto dokumentasi mengenai lingkungan kerja di kantor BNN Provinsi Jabar pada Gambar 1.3, 1.4, 1.5:



**Gambar 1.3 Ruang Kepala Bagian (Kiri) Ruang Rapat (Tengah) Ruang Penerimaan Tamu (Kanan)**

*Sumber:* Dokumentasi peneliti



**Gambar 1.4 Ruang Kerja Karyawan Bag.Umum dan Bag. P2M**

*Sumber:* Dokumentasi peneliti



**Gambar 1.5 Ruang Rehabilitasi & Ruang Aula**

*Sumber:* Dokumentasi peneliti

Kantor BNN Provinsi Jabar yang beralamat di Jl. Terusan Jakarta No. 50 Antapani Bandung kantor yang sudah ditempati dari tahun 2015 ini, memiliki beberapa ruangan yang terdiri dari ruang kepala bagian, ruang rapat, ruang umum, ruang aula, ruang rehabilitasi, ruang bagian P2M, dan ruang bagian pemberantasan serta beberapa ruang kerja lainnya. Disetiap ruangan difasilitasi meja, kursi, dan komputer serta beberapa rak atau loker untuk menyimpan dokumen-dokumen.

Menurut wawancara dengan beberapa karyawan termasuk kepala bagian bidang umum, memang untuk luas ruangan kantor yang tidak telalu bisa memiliki banyak *space* untuk ruang gerak yang diperlukan, apalagi satu ruangan bisa di isi oleh empat atau lebih orang karyawan. Hal lain yang menjadi sorotan penulis adalah kantor BNN Provinsi Jabar ini tidak memiliki ruangan yang memiliki pendingin ruangan bisa dilihat juga pada gambar di atas, ini bisa saja membuat para karyawan merasa bahwa kondisi lingkungan kerjanya tidak nyaman dan bisa saja membuat target pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat”**.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana lingkungan kerja fisik dan non-fisik BNN Provinsi Jabar?
- b. Bagaimana kinerja karyawan BNN Provinsi Jabar?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan BNN Provinsi Jabart?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial terhadap kinerja BNN Provinsi Jabar?
- e. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kinerja BNN Provinsi Jabar?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja fisik dan non-fisik BNN Provinsi Jabar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan BNN Provinsi Jabar.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan BNN Provinsi Jabar.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan BNN Provinsi Jabar.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan BNN Provinsi Jabar.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Bagi BNN

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi BNN Provinsi Jabar dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kinerja dan lingkungan kerja karyawan.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih layak kepada karyawan dalam bekerja di BNN Provinsi Jabar agar dapat memperoleh apa yang dijadikan tujuan kelak.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya yang menyangkut kinerja dan lingkungan kerja karyawan.

d. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa mejadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 - Desember 2018.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memberi arahan peneliti untuk menulis penelitian dan mempermudah pembaca dalam membaca penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang dipakai adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan gambaran awal mengenai ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian ini. Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang rangkuman teori yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, ruang lingkup penelitian. Bab ini memuat rangkuman secara jelas mengenai hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel yang menjadi dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metodologi penelitian yang akan digunakan meliputi jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang pembahasan analisis mengenai faktor-faktor nilai-nilai dasar individu. Pada bab ini terdapat pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan hasil analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian dan saran dari hasil penelitian.