

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kependudukan merupakan basis utama dan fokus dari segala persoalan pembangunan. Hampir semua kegiatan pembangunan baik yang bersifat sektoral maupun lintas sektor terarah dan terkait dengan penduduk, atau dengan kata lain penduduk harus menjadi subyek sekaligus objek pembangunan. Kualitas penduduk yang baik akan melahirkan sumber daya manusia yang baik pula. Jumlah penduduk yang besar tetap akan berarti bila sebagian besar dari mereka mampu berkarya dan berpartisipasi dalam pembangunan. Sebaliknya jumlah penduduk yang besar akan menambah beban ekonomi dan pembangunan, bila tidak dapat diberdayakan.

Oleh karena itu dalam mengurus semua hal yang berhubungan dengan kependudukan ditangani oleh suatu dinas dimana dinas tersebut memberikan semua bentuk pelayanan mengenai kependudukan itu sendiri, dinas tersebut yaitu Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat dalam hal pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, pengesahan anak dan pengakuan anak.

Catatan sipil juga merupakan suatu catatan yang menyangkut kedudukan hukum seseorang. Bahwa untuk dapat dijadikan dasar kepastian hukum seseorang

maka data atau catatan peristiwa penting seseorang seperti perkawinan, perceraian, kelahiran, kematian, pengakuan anak dan pengesahan anak, perlu didaftarkan ke Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

Oleh karena Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah suatu lembaga resmi Pemerintah yang menangani hal-hal yang menyangkut peristiwa kependudukan yang sengaja diadakan oleh Pemerintah, dan bertugas untuk mencatat, mendaftarkan serta membukukan selengkap mungkin setiap peristiwa penting bagi status keperdataan seseorang. Seluruh peristiwa penting yang terjadi dalam keluarga (yang memiliki aspek hukum), perlu didaftarkan dan dibukukan, sehingga baik yang bersangkutan maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai bukti yang autentik tentang peristiwa-peristiwa tersebut, dengan demikian maka kedudukan hukum seseorang menjadi tegas dan jelas. Dalam rangka memperoleh atau mendapatkan kepastian kedudukan hukum seseorang, perlu adanya bukti-bukti autentik yang sifat bukti ini dapat menjadi pedoman untuk membuktikan tentang kedudukan hukumnya.

Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung Barat tugas Utamanya adalah melaksanakan pencatatan sipil bagi masyarakat, baik itu suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan, status anak dan kematian. Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat adalah: “Mewujudkan Bandung Barat Yang A.K.U.R (Aspiratif, Kreatif, Unggul Dan Religius) Berbasis Pengembangan Ekonomi, Optimalisasi Sumber Daya Alam Dan Kualitas Sumber Daya Manusia”.

Namun pada saat Pandemi Covid-19 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat sementara waktu melakukan pelayanan terhadap masyarakat yaitu dengan secara daring (online) tetapi untuk para pegawai dalam melaksanakan kerja tetap datang ke kantor dan tetap mematuhi protokol kesehatan, tetapi untuk masyarakat yang memiliki keperluan mendesak untuk mengurus dokumen kependudukan bisa tetap datang ke kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil dan harus tetap memperhatikan imbauan dalam pencegahan penyebaran covid-19 tersebut, seperti disiplin menggunakan masker mencuci tangan dan menjaga jarak fisik minimal satu meter dengan pemohon lainnya. kemudian tidak berlama-lama di ruang pelayanan bila telah selesai.

Dengan upaya upaya pencegahan tersebut, diharapkan Disdukcapil tetap dapat menunjang efektifitas bekerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang membutuhkan dokumen kependudukan di tengah pandemi Covid-19.

Sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Penggerak dari sistem organisasi pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sarana prasarana dalam kegiatan organisasi menjadi media bagi sumber daya aparatur untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan yang menentukan langkah strategis formulasi, implementasi hingga evaluasi kebijakan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Menurut Notoatmodjo (2009: 161) menjelaskan bahwa

“Keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja ditentukan oleh dua faktor utama, yakni faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai), dan sarana-prasarana atau fasilitasnya”.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan, sertamelaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

Menurut Sedarmayanti (2010, hal. 259). Pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka suatu organisasi haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka suatu instansi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam organisasi baik secara kuantitas maupun secara kualitas, atau dengan kata lain tingkat pencapaian dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja merupakan aktivitas membandingkan hasil yang telah dicapai dengan hasil yang diharapkan serta menganalisa terjadinya penyimpangan dari rencana yang ditetapkan semula, mengevaluasi kinerja individu dan mengkaji kemajuan yang dibuat ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (David, 2006).

Menurt Robbins dalam jurna Isniar Budiarti tahun 2003 Kinerja yang sering di sebut performanace yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan istilah lain adalah Human Output yang dapat diukur dari produktivity, absence, turn over dan satisfaction.

Untuk Mengetahui kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil dapat dilihat dari data Penilaian kinerja pegawai. seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data penilaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil
Kabupaten Bandung Barat Tahun 2018

Kinerja Pegawai	Jumlah Pegawai
Sangat Baik	5
Baik	20
Cukup	28
Kurang	13
Buruk	2
JUMLAH	68

Sumber: Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa dari total jumlah Pegawai yaitu 68 orang, hanya 20 orang yang memiliki Kinerja yang “Baik”, dan lebih dari setengahnya yaitu 28 orang pegawai memiliki kinerja yang “Cukup”, sehingga dapat dikatakan bahwa masih terdapat Pegawai yang kinerjanya belum memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan hasil Survey awal atau pra-survey yang dilakukan Peneliti terhadap 10 orang pegawai dengan menggunakan Kuisisioner membagikan secara langsung pada tanggal 16 Desember 2020. seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Survey Awal Kinerja Pegawai

NO	ITEM PERTANYAAN	IYA	%	TIDAK	%
1.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan	6	60%	4	40%
2.	Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani	7	70%	3	30%
3.	Saya mengurangi pemanfaatan sarana dan prasarana tanpa mengurangi kualitas pekerjaan	6	60%	4	40%
4.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	8	80%	2	20%
5.	Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	6	60%	4	40%
6.	Saya selalu memeriksa kembali hasil kerja saya apakah sudah sesuai atau belum	3	30%	7	70%
7.	Pemimpin selalu memberi contoh kepada pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	7	70%	3	30%
8.	Saya selalau jujur dalam bekerja	8	80%	2	20%
9.	Saya selalu menemukan ide-ide baru untuk berkreaitivitas	6	60%	4	40%

Sumber: 10 Orang Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menyatakan bahwa, pegawai menyadari selama ini hasil kerja yang sudah dikerjakan tidak di periksa kembali apakah sudah sesuai atau belum. Sehingga Pegawai perlu meningkatkan kinerjanya agar hal tersebut tidak terjadi terus menerus. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh atasan agar kinerja pegawai terlaksana dengan baik dan Pekerjaan yang sudah di kerjakan telah Sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selain dilihat dari tingkat kinerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor Karakteristik Individu. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang aka menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama.

Menurut Robbins (2006) variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis yakni karakteristik perseorangan yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang misalnya usia, gender, ras dan masa jabatan., kemampuan, kepribadian dan pembelajaran.

Menurut Winardi (2004) karakteristik individu mencakup latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman; umur, bangsa, jenis kelamin yang mencerminkan karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi.

Berikut ini disajikan hasil survei awal dari variabel Karakteristik Individu terhadap 10 orang pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat Bandung menggunakan kuesioner. seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Survey Awal Karakteristik Individu

NO	ITEM PERTANYAAN	IYA	%	TIDAK	%
1.	Apakah anda memiliki kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik?	6	60%	4	40%
2.	Apakah pekerjaan yang anda lakukan belum memuaskan?	4	40%	6	60%
3	Apakah Sikap anda terhadap kelompok kerja di organisasi sudah dilakukan dengan baik?	3	70%	30	30%
4	Apakah posisi kerja anda dalam organisasi sesuai dengan minat yang dimiliki?	3	30%	7	70%

Sumber: 10 Orang Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden menyatakan bahwa belum semua pegawai merasa posisi kerjanya sesuai dengan minat yang dimiliki.

Selain faktor Karakteristik Individu yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal adalah lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik. Tidak hanya Karakteristik Individu Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya,

Lingkungan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat pada saat Pandemi Covid-19 tetap menerapkan protokol kesehatan dari badan kesehatan dunia/WHO. Upaya untuk meminimalisir penyebaran virus Corona antara lain penggunaan masker dan sarung tangan bagi seluruh pegawai di lingkungan Disdukcapil. Menyediakan tempat cuci tangan tepat di halaman depan kantor, hand sanitizer yang disimpan di beberapa titik kantor pelayanan.

Pengecekan suhu Tubuh menggunakan body infrared thermometer. Kursi yang berjarak untuk pemohon yang akan mengambil dokumen kependudukan dengan jarak antian 1 meter.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah Lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, Siagian menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Menurut alex S. Nitisemito (2001: 110) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku pekerja yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dimana lingkungan kerja fisik itu merupakan lingkungan yang dapat dilihat atau kasat mata seperti pengaturan lingkungan kerja guru meliputi penerangan, kebersihan tempat kerja, dan keamanan kerja.

Berikut merupakan hasil Survey awal dari Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap 10 orang pegawai Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan Kuisisioner, seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini.

Tabel 1.4
Survey awal Lingkungan Kerja Fisik

NO	ITEM PERTANYAAN LINGKUNGAN KERJA FISIK	IYA	%	TIDAK	%
1.	Apakah bangunan tempat kerja di bangun dengan pertimbangan keselamatan kerja?	8	80%	2	20%
2.	Apakah Peralatan kerja memadai untuk kebutuhan Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya?	7	70%	3	30%
3.	Apakah fasilitas istirahat dan tempat ibadah untuk para pegawai telah memadai?	4	40%	6	60%
4.	Apakah sarana angkutan telah tersedia untuk pegawai, agar sampai di tempat kerja dengan tepat waktu?	6	60%	4	40%

Sumber: 10 Orang Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan tabel 1.4 jawaban responden menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas istirahat dan tempat ibadah untuk para pegawai belum memadai.

Sementara lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Lingkungan kerja non fisik ini perlu diperhatikan guna mendukung kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai tempat untuk bekerja maka sebaiknya lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan seseorang bersemangat sehingga kinerja terus meningkat.

Berikut merupakan hasil Survey Awal dari Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap 10 orang pegawai Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan Kuisisioner, seperti terlihat pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Survey Awal Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	ITEM PERTANYAAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	IYA	%	TIDAK	%
1.	Apakah hubungan dengan sesama rekan kerja harmonis?	7	70%	3	30%
2.	Apakah hubungan atasan dan pegawai telah saling menghargai satu sama lain?	6	60%	4	40%
3.	Apakah kerjasama antar Pegawai sudah dijaga dengan baik?	4	40%	6	60%

Sumber: 10 Orang Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan tabel 1.5 lingkungan kerja non fisik seperti kerjasama antar pegawai juga belum dilakukan secara baik oleh para pegawainya.

Faktor-faktor yang telah disebutkan diatas adalah fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, yang mempengaruhi kinerja dari para pegawainya

Berdasarkan Latar belakang yang telah di uraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pertama, Pegawai menyadari selama ini hasil kerja yang sudah di kerjakan tidak di periksa kembali apakah sudah sesuai atau belum. Hal tersebut merupakan fenomena dari **variabel Kinerja** Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. Indikasi yang telah disebutkan tersebut mencerminkan **Kinerja Pegawai**.

Kedua, Belum semua pegawai merasa posisi kerjanya sesuai dengan minat yang dimiliki. Hal tersebut merupakan fenomena dari **variabel Karakteristik Individu** pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. Hal ini berkenaan dengan **Karakteristik Individu**.

Ketiga, Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas istirahat dan tempat ibadah untuk para pegawai belum memadai. Hal tersebut merupakan fenomena dari **variabel Lingkungan Kerja Fisik** pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. Hal ini berkenaan dengan **Lingkungan Kerja Fisik**.

Keempat lingkungan kerja non fisik seperti kerjasama antar pegawai juga belum dilakukan secara baik oleh para pegawainya. Hal tersebut merupakan fenomena dari **variabel Lingkungan Kerja Non Fisik** pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. Hal tersebut berkenaan dengan **Lingkungan Kerja Non Fisik**.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran mengenai Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
2. Apakah Karakteristik Individu mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
4. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
5. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang berhubungan dengan Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik pengaruhnya

terhadap Kinerja Pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapatkan selama melaksanakan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran tentang Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui Pengaruh secara Parsial antara Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberi kegunaan secara praktis maupun akademis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, yaitu agar menjadi masukkan tentang Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat yang sedang terjadi, telah terjadi, atau belum terjadi.
2. Bagi Universitas Komputer Indonesia, yaitu memperkaya hasil-hasil penelitian tentang Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai
3. Bagi peneliti lain, yaitu dikarenakan hasil penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, maka terbuka lebar untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan

Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, berdasarkan teori yang didapat dari bangku perkuliahan dan mengaplikasikannya melalui penelitian ini yang dilakukan oleh penulis.

2. Bagi Perkembangan Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan pembandingan antara teori-teori manajemen, khususnya tentang Karakteristik Individu Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai yang sering terjadi di lapangan juga diharapkan dapat ikut serta mengembangkan dan memajukan ilmu manajemen.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi

Untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, maka lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat yang berlokasi di Jl. Raya Padalarang- Cisarua KM 2 Mekarsari-Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.6

Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Keterangan	Waktu Kegiatan																							
	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
Pengajuan Judul	■	■																						
Penelitian dan Pencarian Data		■	■	■	■	■	■																	
Penulisan Laporan					■	■	■																	
Bimbingan									■	■	■	■												
Revisi dan Daftar Sidang													■	■	■	■								
Sidang Skripsi																	■	■	■					