

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Salah satunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang professional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang dititik beratkan pada kinerja pegawai serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan

produktivitas. Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

Saat ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung masih menggunakan Penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil yang digunakan untuk menentukan kinerja pegawainya yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2.

Tabel 1.1

Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Unsur-unsur
1.	Kesetiaan
2.	Prestasi Kerja
3.	Tanggung Jawab
4.	Ketaatan
5.	Kejujuran
6.	Kerjasama
7.	Prakarsa
8.	Kepemimpinan

(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)

Tabel 1.1 merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian kinerja yang terdiri dari delapan unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di tabel berikutnya (Tabel 1.2).

Tabel 1.2

Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Pegawai

No.	Nilai	Keterangan
1.	91 – 100	Amat Baik
2.	76 - 90	Baik
3.	61 - 75	Cukup
4.	51 - 60	Sedang
5.	50 ke bawah	Kurang

(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)

Tabel 1.2 merupakan tabel yang digunakan untuk mencocokkan unsur penilaian kinerja yang ada di tabel 1.1 dengan standar nilai yang ada pada tabel 1.2 ini yang pada akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kota Bandung (2013-2014)

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2013		Tahun 2014	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	92	Amat Baik	85	Baik
2.	Prestasi Kerja	82	Baik	75	Cukup
3.	Tanggung Jawab	82	Baik	73	Cukup
4.	Ketaatan	82	Baik	72	Cukup
5.	Kejujuran	82	Baik	76	Baik
6.	Kerjasama	82	Baik	70	Cukup
7.	Prakarsa	82	Baik	78	Baik
8.	Kepemimpinan	83	Baik	76	Baik
Jumlah		667		605	
Rata-Rata		83,38%	Baik	75,50%	Cukup

(Sumber : Hasil DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) Pegawai Jabatan Fungsional Pada BAPPEDA Kota Bandung).

Pada Tabel 1.3 dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung sudah baik pada tahun 2013, akan tetapi pada tahun 2014 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 7,88% dari tahun 2013. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2014 terdapat masalah pada kinerja pegawai. Pada kinerja pegawai indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan beberapa pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung di masa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif pegawai, dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang responden dari seluruh populasi yang ada pada Sub. Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Berikut merupakan tabel studi pendahuluan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4

Studi Pendahuluan Kuesioner Variabel-variabel yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung

No.	Variabel	S	TS
1.	Kemampuan Kerja	16	14
2.	Motivasi Kerja	7	23
3.	Disiplin Kerja	17	13
4.	Kepemimpinan	13	17
5.	Penempatan Kerja	9	21
6.	Lingkungan Kerja	19	11
7.	Kerjasama	11	19
8.	Kompensasi	14	16

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2015)

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, diperlukan tenaga kerja yang terampil, berpendidikan dan berpengalaman. Sampai saat ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung masih memiliki masalah-masalah dengan sumber daya manusianya. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung memerlukan sumber daya manusia yang handal dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung yang optimal dapat diharapkan baik apabila didukung oleh berbagai faktor seperti kemampuan kerja yang memadai, motivasi kerja pegawai yang tinggi, disiplin kerja pegawai yang tinggi, kepemimpinan yang baik, penempatan kerja yang tepat, lingkungan kerja yg baik, terjalannya

kerjasama antar pegawai dengan baik, dan kompensasi yang diterima oleh para pegawai.

Pada variabel kemampuan kerja, terdapat 16 responden yang memilih setuju dengan pernyataan bahwa adanya pengaruh kinerja pegawai yang disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan, untuk pencapaian suatu kinerja yang baik pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Kemampuan kerja karyawan sebagai kapasitas setiap individu untuk mengerjakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya, dimana dapat terbentuk dari pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja yang diperoleh baik di dalam maupun di luar Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

Pada variabel motivasi kerja, terdapat 7 responden yang memilih setuju dengan pernyataan bahwa adanya pengaruh kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya motivasi yang merupakan kondisi menggerakkan pegawai dalam pencapaian kinerja yang baik. Motivasi kerja pegawai yang tinggi haruslah diciptakan di dalam organisasi. Dengan motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

Pada variabel disiplin kerja, terdapat 17 responden yang memilih setuju dengan pernyataan bahwa adanya pengaruh kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja yang diterapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung dalam mencapai kinerja yang baik. Disiplin kerja yang tinggi harus diterapkan pada organisasi, karena dengan mendisiplinkan karyawan

maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ada berbagai macam teknik mendisiplinkan karyawan, organisasi harus memilih mana yang paling tepat diterapkan diorganisasi.

Pada variabel kepemimpinan, terdapat 13 responden yang memilih setuju dengan pernyataan bahwa adanya pengaruh kinerja pegawai yang disebabkan oleh kepemimpinan di dalam Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung kurang baik, sehingga seorang atasan tidak mampu memimpin pegawainya dengan bijaksana dan profesional. Dengan demikian pegawai merasa kurang dihargai dan akan dapat menurunkan kinerjanya.

Pada variabel penempatan kerja, terdapat 9 responden yang memilih setuju dengan pernyataan bahwa adanya pengaruh kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya ketepatan dalam penempatan kerja pegawai yang merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten, yang dibutuhkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

Pada variabel lingkungan kerja, terdapat 19 responden yang memilih setuju dengan pernyataan bahwa adanya pengaruh kinerja pegawai yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang nyaman diantaranya komunikasi antara satu pegawai dengan pegawai lain, antara pegawai dengan atasannya dan pengendalian diri pegawai, yang pada akhirnya akan mengurangi kinerja karyawan.

Pada variabel kerjasama, terdapat 11 responden yang memilih setuju dengan pernyataan bahwa adanya kinerja pegawai yang disebabkan oleh

kurangnya kerjasama antara pegawai satu dengan yang lain dalam mengerjakan tugasnya, sesuai tugas pokok dan fungsinya. Karena dalam suatu perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai diperlukan suatu kerjasama antar karyawan.

Pada variabel kompensasi, terdapat 14 responden yang memilih setuju dengan pernyataan bahwa adanya pengaruh kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur. Karena kompensasi akan dapat membantu meningkatkan pendapatan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya apabila pendapatan karyawan kecil bagaimana mereka mampu memenuhi kebutuhannya, dan ini jelas akan berdampak pada prestasi kerja mereka.

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui variabel apa saja yang menjadi pengaruh kinerja pegawai di dalam perusahaan atau instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Sebuah variabel dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila responden menjawab S (setuju) pada setiap keterangan pada kuesioner tersebut.

Tabel 1.5

Hasil Studi Pendahuluan Kuesioner Variabel-variabel yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung

No.	Variabel	S	TS
1.	Lingkungan Kerja	19	11
2.	Disiplin Kerja	17	13

Berdasarkan pada tabel 1.5 yang ada di atas, menunjukkan bahwa hasil studi pendahuluan kuesioner mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

Dalam pemilihan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, peneliti memfokuskan pada 2 variabel yang memiliki skor S (setuju) terbesar dari 8 variabel yang ada. Dua variabel yang memiliki skor terbesar tersebut yaitu Lingkungan kerja dan Disiplin kerja. Pada hasil studi pendahuluan kuesioner mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung terdapat selisih 1 skor antara variabel kemampuan kerja dengan skor 16 dan disiplin kerja dengan skor 17, akan tetapi peneliti tidak memilih variabel kemampuan kerja untuk diteliti, karena adanya keterbatasan waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti.

Masalah kinerja ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung masih terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja di perusahaan, lingkungan kerja disini penulis akan meneliti mengenai

lingkungan kerja non fisik pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Lingkungan kerja non fisik yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kebisingan dan sebagainya (Nitisemito 1982, h.197).

Sihombing (2004:134) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu, tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja adalah (1) fasilitas kerja, (2) gaji dan tunjangan, (3) hubungan kerja. (Sihombing, 2004:134).

Untuk mengetahui dengan jelas mengenai lingkungan kerja non fisik pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, peneliti melakukan wawancara kembali kepada Kepala Sub. Bagian Kepegawaian, dimana peneliti mendapatkan informasi mengenai lingkungan kerja non fisik yang ada

pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, yaitu dimana antara satu pegawai dengan pegawai lain kurang adanya komunikasi yang baik di dalam hubungan kerja, beberapa pegawai mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasannya, pengawasan yang sangat ketat bagi setiap pegawai, kurangnya kesadaran emosional di dalam diri pegawai itu sendiri pada saat di tempat kerja, dan kejenuhan pegawai dalam bekerja.

Dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan, berarti secara langsung maupun tidak langsung dapat mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja.

Kemudian salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2007:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma

yang berlaku di perusahaan. Adanya disiplin dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu daftar kehadiran pegawai, mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, kelengkapan atribut, adanya sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkannya pun akan baik sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dan data yang diberikan oleh bagian absensi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung pada tanggal 29 Juni 2015. Terdapat permasalahan disiplin kerja, terlihat dari kehadiran waktu bekerja, ketepatan pegawai terhadap waktu bekerja dan ketaatan terhadap peraturan instansi yang menurun.

Seperti daftar kehadiran pegawai waktu bekerja, apabila pegawai tidak hadir bekerja hanya mengurangi pada absensi kerja saja dan tidak ada sanksi yang tegas. Hal ini dirasakan terlalu ringan dan dianggap sepele oleh pegawai yang tidak disiplin, dengan mudahnya menggunakan alasan sakit dan izin hanya untuk tidak masuk kerja.

Selain itu juga ketepatan pegawai waktu bekerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung menjadi

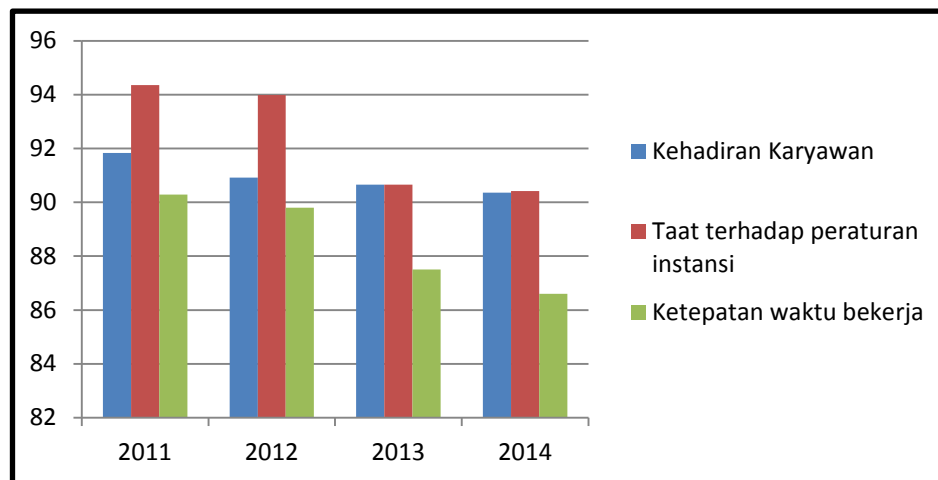
permasalahan dilihat dari banyaknya pegawai yang mangkir saat jam kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat makan siang telah selesai pegawai seharusnya kembali keruangan kerja masing-masing tetapi pada kenyataannya masih banyak yang berada diluar ruangan kerja sehingga terlambat masuk ke ruangan kerja dan pekerjaannya-pun terabaikan, dan tidak berpakaian yang sesuai dengan peraturan yang diberikan. Pegawai belum sepenuhnya mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

Peneliti menggunakan hasil rekapitulasi disiplin kerja karyawan pada tahun 2011 - 2014.

Tabel 1.6
Rekapitulasi Disiplin Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung

No.	Kriteria	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)
1.	Daftar kehadiran karyawan	91,83	90,92	90,65	90,36
2.	Taat terhadap peraturan instansi	94,35	93,98	90,65	90,42
3.	Ketepatan waktu bekerja	90,29	89,80	87,50	86,60

Sumber : Data Sekunder Badan Perencanaan Pembangunan Daerah



Gambar 1.1 Diagram Rekapitulasi Disiplin Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung

Disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung dari tahun 2011 sampai tahun 2014 mengalami penurunan, dilihat dari daftar kehadiran pegawai, taat terhadap peraturan instansi, ketepatan waktu bekerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2010:193), “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai”.

Berdasarkan pemaparan di atas sesuai dengan masalah yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung yaitu menurunnya kinerja pegawai. Dan telah diketahui beberapa faktor variabel penting yang mempengaruhinya diantaranya lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja. Untuk mengetahui dengan jelas mengenai lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka penulis

melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut pada instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian latar belakang yang telah dijabarkan maka dapat dibuat rangkuman identifikasi masalah dan rumusan masalah yang akan diteliti.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Antara satu pegawai dengan pegawai lain kurang adanya komunikasi yang baik di dalam hubungan kerja,
- b. Beberapa karyawan mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasannya,
- c. Pengawasan yang sangat ketat bagi setiap pegawai,
- d. Kurangnya kesadaran emosional di dalam diri pegawai, dan
- e. Kejenuhan pegawai dalam bekerja.

2. Disiplin Kerja

- a. Tingkat absensi rendah.
- b. Karyawan sering melanggar peraturan.

3. Kinerja

Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung ditemukan beberapa masalah diantaranya, yaitu :

- a. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Kurangnya ketelitian pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Bagaimana tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
3. Bagaimana tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

4. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan teori lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan dijadikan referensi akademik serta menjadi bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.