

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi dan pegawai juga harus

mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja pegawai meliputi disiplin kerja dan perilaku pegawai di lingkungan kerja. Disiplin kerja pegawai terdiri dari kepatuhan terhadap intruksi kerja serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, kehadiran dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan

yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar sedangkan perilaku kerja pegawai terdiri dari beberapa aspek perilaku kerja pegawai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. (Wibowo,2011).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung merupakan lembaga teknis dilingkungan Pemerintahan Daerah Tingkat II Kota Bandung. Sebagai lembaga teknis pemerintah Bappeda dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah karena tugas dan fungsi dari BAPPEDA Kota Bandung adalah melaksanakan sebagai urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian, sehingga kinerja pegawai BAPPEDA secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk badan-badan pemerintah Kota Bandung lainnya. Hasibuan (2011:105) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Terdapat tujuh dimensi kinerja karyawan yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. (Sedarmayanti, 2013:377).

Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam

melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja pegawai masih menggunakan Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berikut ini merupakan unsur-unsur dalam daftar penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang terdiri dari, unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dan nilai pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 1.1
Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
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)

Berdasarkan Tabel 1.1 disebutkan ada 8 unsur yang meliputi penilaian pelaksanaan pekerjaan, seperti kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Tabel 1.2
Nilai Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Nilai	Kata Sifat
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)

Unsur-unsur pada Tabel 1.1 tersebut akan dicocokkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang selanjutnya diberi penilaian sesuai dengan Tabel 1.2.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) Tahun 2012 dan 2013.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kota Bandung (2012-2013)

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2012		Tahun 2013	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1.	Kesetiaan	92	Amat Baik	85	Baik
2.	Prestasi Kerja	82	Baik	77	Baik
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.	Prakrasa	82	Baik	78	Baik
8.	Kepemimpinan	83	Baik	76	Baik
Jumlah		667		607	Baik
Rata-Rata		83,38%	Baik	75,87%	Cukup

(Sumber : Hasil DP3 Pegawai Jabatan Fungsional Pada BAPPEDA Kota Bandung)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan dari tahun 2012 hingga tahun 2013 terus mengalami penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai jabatan fungsional di BAPPEDA Kota Bandung, terutama unsur tanggung jawab, ketaatan dan kerjasama. Dimana nilai unsur tanggung jawab dari tahun 2012 sebesar 82 dan terjadi penurunan pada tahun 2013 sebesar 73, hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal. Pada nilai unsur ketaatan tahun 2012 sebesar 82 dan terjadi penurunan pada tahun 2013 sebesar 72. Adapun masalah ketaatan pegawai di BAPPEDA Kota Bandung yaitu pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain *facebook*, bermain *game* bahkan tidur siang dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi. Sedangkan unsur kerjasama juga mengalami penurunan dari tahun 2012-2013 hal ini disebabkan tidak adanya kekompakan antar pegawai dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama sehingga hasil kerja kurang maksimal dan ada beberapa pegawai yang tidak cocok bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2013:229). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:133) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu

konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai dan pemberian kompensasi yang adil dan layak.

Penulis merasa data sekunder dari instansi yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis menggunakan kuesioner dan wawancara kepada pegawai BAPPEDA Kota Bandung secara acak sebanyak 30 orang dan pengukurannya menggunakan dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis melakukan kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kota Bandung

Variabel	Unsur yang dinilai	Mean
Kompetensi	Motif	4,23
	Karakter pribadi	
	Konsep diri	
	Pengetahuan	
	Keterampilan	
Kompensasi	Gaji	4,13
	Bonus	
	Tunjangan	
	Penghargaan	
	Fasilitas	
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	4,16
	Tipe Suportif	
	Tipe Partisipatif	
	Tipe Berorientasi Prestasi	

(Dilanjutkan)

(Lanjutan Tabel 1.4)

Stress Kerja	Tuntutan tugas	4,17
	Tuntutan peran	
	Tuntutan antar pribadi	
	Struktur organisasi	
	Kepemimpinan organisasi	
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	4,17
	Kebutuhan untuk Berafiliasi	
	Kebutuhan untuk berkuasa	
Konflik Kerja	Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang	4,05
	Saling ketergantungan tugas	
	Perbedaan persepsi	
	Sistem imbalan	
	Perbedaan komunikasi	
Disiplin Kerja	Kehadiran	4,01
	Tingkat kewaspadaan	
	Ketaatan pada standar kerja	
	Ketaatan pada peraturan kerja	
	Etika kerja	
Pengawasan	Kontrol masukan	3,58
	Kontrol perilaku	
	Kontrol pengeluaran	
Pelatihan	Instruktur	4,17
	Peserta	
	Materi	
	Metode	
	Tujuan	
	Sasaran	
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	3,65
	Perlakuan yang baik	
	Rasa aman	
	Hubungan yang Harmonis	
Mean = Nilai x F : Jumlah Pegawai (30 orang)		
Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner		

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel pengawasan dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurun

yang diakibatkan kurangnya pengawasan pengawas yang diterapkan oleh atasan tidak dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik serta lingkungan kerja di BAPPEDA Kota Bandung yang diindikasikan menjadi faktor penyebab pegawai seperti hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis sehingga membuat pegawai tidak betah berada di ruang kerja.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan di capai, melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan pegawai BAPPEDA Kota Bandung yaitu instruktur dalam memberikan materi pelatihan tidak dapat dipahami oleh pegawai dan pimpinan tidak melakukan koreksi apabila ada pegawai yang menyimpang.

Lingkungan kerja non fisik merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja. Berbagai aspek dari lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari berbagai rutinitas pegawai didalam suatu pekerjaan, oleh karena itu lingkungan kerja non fisik harus dibuat se nyaman mungkin agar semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai BAPPEDA Kota Bandung yaitu kurangnya suasana kerja yang nyaman dan akrab saat berada ditempat kerja baik dengan atasan maupun rekan kerja, masih ada pegawai kurang mendapatkan perlakuan yang baik dengan sesama rekan kerja serta masih kurangnya komunikasi dan kerjasama antara atasan dan bawahan.

Tujuan suatu instansi adalah mencapai organisasi yang baik, pencapaian ini akan tercapai bila adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila adanya pengawasan yang tinggi serta lingkungan kerja non fisik yang baik antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di instansi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahannya yaitu :

1. Pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal.
2. Pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain *facebook*,

bermaingame bahkan tidur siang dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi.

3. Tidak adanya kekompakan antar pegawai dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama sehingga hasil kerja kurang maksimal dan ada beberapa pegawai yang tidak cocok bekerjasama dengan rekan kerjanya.
4. Instruktur dalam memberikan materi pelatihan tidak dapat dipahami oleh pegawai.
5. Pimpinan tidak melakukan koreksi apabila ada pegawai yang menyimpang.
6. Kurangnya suasana kerja yang nyaman dan akrab saat berada ditempat kerja baik dengan atasan maupun rekan kerja.
7. Pegawaikurang mendapatkan perlakuan yang baik dengan sesama rekan kerja.
8. Masih kurangnya komunikasi dan kerjasama antara atasan dan bawahan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengawasanpegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Bagaimana Lingkungan KerjadiBadan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai diBadan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di BAPPEDA Kota Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengawasan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Lingkungan kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
3. Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi siapa pun.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi pemerintahan.

b. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.