

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan faktor sentral serta memiliki peranan yang sangat penting untuk membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam setiap perusahaan maupun dalam sebuah instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan modal yang penting dan sangat berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi serta tantangan kompetensi yang semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta, melainkan juga pada organisasi-organisasi publik yang memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan optimal. Oleh karena itu, dituntut sumber daya manusia yang kompeten serta mempunyai kemampuan bersaing yang kompetitif dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung adalah sebagai lembaga teknis yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam perumusan perencanaan pembangunan daerah yang memiliki peran dan fungsi

strategis dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan. Fungsi dan peran BAPPEDA sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14, ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Kewenangan perencanaan pengendalian tersebut kemudian dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten atau Kota, dari 26 (dua puluh enam) urusan sesuai dengan pasal 7, ayat (2), BAPPEDA sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah, mengemban 3 (tiga) urusan wajib yang wajib dilaksanakan, yaitu urusan penataan ruang, perencanaan pembangunan dan urusan statistik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan instansi maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi BAPPEDA Kota Bandung. Sebagai lembaga teknis pemerintah BAPPEDA Kota Bandung 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. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)

menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja 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.

Tabel 1.1
Unsur-unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja

No	SKP	Prilaku Kerja
	Unsur - Unsur	Unsur – Unsur
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	kualitas	Integritas
3	Waktru	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2013

Pada Tabel 1.1 unsur-unsur penilaian SKP terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang di dalamnya terdapat enam unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja dengan menggunakan SKP mulai diberlakukan disetiap instansi pada tahun 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2011. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di BAPPEDA Kota Bandung akan dicocokkan menurut bobot terdapat didalam tabel 1.1 tersebut diatas.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di BAPPEDA Kota Bandung, diindikasikan ada masalah pada kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat hasil rata-rata dari daftar Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) Tahun 2014.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
Pada BAPPEDA Kota Bandung Januari – Desember (2014)

No Kegiatan Tugas Jabatan	TARGET				REALISASI				Nilai Capaian SKP
	Kuantitas	Kualitas	Waktu/Bulan	Biaya	Kuantitas	Kualitas	Waktu/Bulan	Biaya	
1	1	100	12	0	1	73	4	0	68,78
2	1	100	12	0	1	70	3	0	65,00
3	3	100	12	0	1	72	12	0	60,45
4	6	100	12	0	2	75	12	0	61,44
5	6	100	12	0	4	73	12	0	71,89
6	12	100	12	0	5	70	12	0	62,55
7	12	100	12	0	8	72	12	0	71,56
8	12	100	12	0	6	75	12	0	67,00
9	12	100	12	0	9	70	12	0	73,67
10	1	100	12	0	1	76	5	0	72,22
11	3	100	12	0	1	75	12	0	69,44
12	1	100	12	0	1	70	4	0	67,78
Jumlah	70	1200	1Tahun	0	40	871	1Tahun	0	811,78
Rata-rata		100				72,58			67,64

Sumber : Hasil SKP Pegawai Jabatan Fungsional Pada BAPPEDA Kota Bandung

Pada tabel 1.3 adalah hasil penilaian rata-rata sasaran kinerja pegawai (SKP) pada jabatan fungsional di BAPPEDA Kota Bandung pada periode januari sampai desember 2014. Dimana pada aspek kuantitas masih banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan, realisasi kuantitas di tahun 2014 hanya 40 pekerjaan yang terselesaikan dari 70 target yang ditetapkan. Dari aspek kualitas masih banyak yang menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan target yang di harapkan. Dilihat dari rata-rata penilaian kualitas hanya mencapai 72,58% dari target 100%. Sementara untuk aspek waktu penyelesaian pekerjaan masih belum optimal dilihat masih banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan dari waktu yang ditetapkan selama 12 bulan. Nilai rata-rata capaian sasaran kerja pegawai (SKP) memiliki bobot sebesar 67,64% dimana kategori cukup.

Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandung, maka peneliti melakukan survey awal dengan membagikan 30 lembar kuesioner kepada pegawai yang dipilih secara acak. Data yang didapatkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Pengolahan Kuesioner Sementara Kinerja Pegawai di
BAPPEDA Kota Bandung

No	Unsur yang dinilai	Jawaban					Jumlah Pegawai	Realisasi (%)	Target (%)
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Kualitas	5	7	14	3	1	30	68	100
2	Kuantitas	6	5	17	1	1	30	69	100
3	Tanggung Jawab	17	6	5	1	1	30	81	100
4	Kerjasama	11	5	10	1	3	30	73	100
5	Inisiatif	8	11	9	2	-	30	77	100
Jumlah Skor Rata-rata								73,6	100
Jumlah Skor = Nilai x F									
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%									

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

Dari data tabel 1.4 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung. Secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, dapat terlihat dimana jawaban kurang setuju pegawai dengan Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kota Bandung. Berdasarkan data tersebut kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung yaitu realisasi 73,6% dari target 100%.

Beberapa hal yang masih rendah capaiannya seperti kualitas kerja pegawai yang masih dibawah standar, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum tepat waktu. Selain itu hal lain yang masih rendah hasilnya adalah kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja, serta kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. Dengan demikian,

instansi masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan instansi.

Masalah kinerja ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala Sub. Bagian Kepegawaian di BAPPEDA Kota Bandung yang telah peneliti bandingkan dengan konsep kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), diantaranya :

1. Berdasarkan dimensi kinerja mengenai kualitas kerja dengan indikator keberhasilan. Dapat diidentifikasi permasalahan yang menimbulkan kinerja pegawai masih kurang optimal adalah masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh instansi sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.
2. Berdasarkan dimensi kinerja mengenai kuantitas kerja dengan indikator kecepatan. Masih banyaknya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Berdasarkan dimensi kinerja mengenai kerjasama dengan indikator kekompakan. Kurang terjalannya kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama. Pegawai masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi.
4. Berdasarkan dimensi kinerja mengenai tanggung jawab dengan indikator Kesadaran akan kewajiban. Pegawai masih terlihat kurang menyadari akan

tugas dan tanggung jawabnya sehingga banyak pekerjaan yang belum terselesaikan.

5. Berdasarkan dimensi kinerja mengenai inisiatif dengan indikator kemampuan. Masih kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin.

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). Mangkunegara (2011:133) menyatakan 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. Sedangkan Wahyuddin (2006: 2) mengemukakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak

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 menyebarkan 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 1.5
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kota Bandung

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
Motivasi	Kebutuhan berprestasi	9	7	10	3	1	3,7
	Kebutuhan untuk Berafiliasi	13	10	5	1	1	4,1
	Kebutuhan untuk berkuasa	10	8	11	1	-	3,9
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							3,9
Kompensasi	Gaji	14	9	6	1	-	4,2
	Bonus	12	14	2	2	-	4,2
	Tunjangan	15	13	2	-	-	4,4
	Penghargaan	13	8	4	3	2	3,9
	Fasilitas	8	15	6	1	-	4,0
Skor Rata-Rata Kompensasi							4,9
Stress Kerja	Tuntutan tugas	11	14	3	2	-	3,3
	Tuntutan peran	16	9	3	2	-	4,3
	Tuntutan antar pridi	11	14	3	2	-	4,1
	Struktur organisasi	12	15	2	1	-	4,3
	Kepemimpinan organisasi	14	8	4	3	1	4,0
Skor Rata-Rata Stress Kerja							4,0
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	12	8	8	2	-	4,0
	Tipe Suportif	14	9	6	1	-	4,2
	Tipe Partisipatif	11	14	4	1	-	4,2
	Tipe Berorientasi Prestasi	13	7	8	2	-	4,0
Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan							4,1
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	9	10	7	3	1	3,7
	Hubungan dengan Rekan Kerja	7	8	10	4	1	3,5
	Tersedianya Fasilitas Kerja	14	7	8	1	-	4,1
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							3,8
Konflik Kerja	Ketidak jelasan tanggung jawab dan wewenang	14	13	2	1	-	4,3
	Saling ketergantungan tugas	13	11	4	2	-	4,2
	Perbedaan persepsi	13	7	7	2	1	4,0
	Sistem imbalan	11	14	3	1	1	4,1
	Perbedaan komunikasi	8	7	14	1	-	3,7

(Dilanjutkan)

(Lanjutan Tabel 1.5)

Skor Rata-Rata Konflik Kerja							4,1
Kompetensi	Motif	13	14	2	1	-	4,3
	Karakter pribadi	12	11	7	-	-	4,2
	Konsep diri	11	15	3	1	-	4,2
	Pengetahuan	13	12	3	2	-	4,2
	Keterampilan	14	13	2	1	-	4,3
Skor Rata-Rata Kompetensi							4,2
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	4	7	13	5	1	3,3
	Tingkat kewaspadaan	8	5	12	4	1	3,5
	Ketaatan dalam standar kerja	6	7	10	7	-	3,4
	Ketaatan pada peraturan kerja	7	8	10	4	1	3,5
	Etika kerja	9	6	11	3	1	3,6
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							3,5
Pengembangan Karir	Rekrutmen dan seleksi	13	11	4	2	-	4,2
	Pendidikan dan pelatihan	11	14	4	1	-	4,2
	Rotasi/Transfer	14	12	3	1	-	4,3
	Promosi	10	12	6	2	-	4,0
Skor Rata-Rata Pengembangan Karir							4,2
Pelatihan	Instruktur	12	12	4	2	-	4,1
	Peserta	11	13	3	3	-	4,1
	Materi	15	12	2	1	-	4,4
	Metode	10	12	6	2	-	4,0
	Tujuan	13	10	6	1	-	4,2
	Sasaran	14	13	2	1	-	4,3
Skor Rata-Rata Pelatihan							4,2
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 1.5 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 lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan karena faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti hubungan dengan rekan kerja tidak harmonis sehingga membuat pegawai tidak betah berada di ruang kerja serta disiplin kerja di BAPPEDA Kota Bandung yang diindikasikan menjadi faktor penyebab kinerja pegawai menurun seperti kehadiran pegawai yang tidak masuk kerja masih tinggi dan kurangnya ketaatan pegawai pada peraturan kerja.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara instansi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai, Mangkunegara (2011:64). Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawainya, Sedarmayati (2009:21).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:136). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pengolahan Kuesioner Sementara Lingkungan Kerja
BAPPEDA Kota Bandung

Variabel (Lingkungan Kerja)		Jawaban (F)					Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
No	Dimensi	SS	S	CS	TS	STS			
1	Suasana Kerja	9	10	7	3	1	113	75	100
2	Hubungan dengan Rekan kerja	7	8	10	4	1	106	70	100
3	Tersedianya fasilitas kerja	14	7	8	1	-	124	83	100
Jumlah Skor Rata-Rata								76	100
Jumlah Skor = Nilai x F									
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%									

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

Dari data tabel 1.6, dapat dilihat kondisi lingkungan kerja di BAPPEDA Kota Bandung. Secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai yang diharapkan, dapat terlihat dimana jawaban kurang setuju pegawai dengan lingkungan kerja di BAPPEDA Kota Bandung.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dengan lingkungan kerja yang baik maka pegawai dapat berkerja secara optimal serta dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga target yang telah ditetapkan instansi dapat tercapai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Masalah lingkungan kerja ini juga diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan Pegawai dan Kepala Sub. Bagian Kepagawain BAPPEDA Kota Bandung, dan dimana peneliti membandingkan dengan konsep lingkungan kerja menurut oleh Nitisemito (2006:183) diantaranya :

1. Berdasarkan dimensi lingkungan kerja mengenai suasana kerja. Pegawai menilai tata letak sarana kerja yang tidak teratur. Penempatan meja, kursi yang tidak tertata dengan rapih, penyimpanan dokumen tidak di tempatkan ditempat yang sesuai sehingga di meja pegawai terlihat menumpuk dan tidak rapih.

2. Berdasarkan dimensi lingkungan kerja mengenai hubungan dengan rekan kerja dengan indikator hubungan yang harmonis. Tingkat komunikasi yang rendah antara sesama rekan kerja terlihat dari kekompakan pegawai dan kurangnya pegawai kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Berdasarkan dimensi lingkungan kerja mengenai tersedianya fasilitas. Masih kurangnya fasilitas pendukung yang masih belum memadai terlihat dari masih kurangnya ketersediaan sistem informasi dan data-data yang mutakhir dan mudah diakses dalam Penyusunan dan Pengumpulan Data atau Informasi Kebutuhan Penyusunan Dokumen Perencanaan di BAPPEDA.

Selain lingkungan kerja variabel lain yang mempengaruhi penurunnya kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bedjo Siswanto :2009:291). 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 suatu perusahaan atau instansi. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai. Jika kedisiplinan tidak dapat dilaksanakan dengan baik maka kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

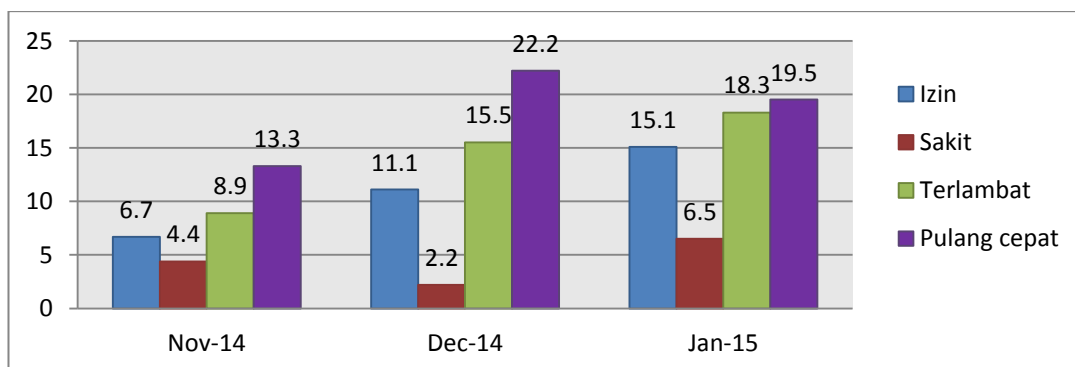
Tabel 1.7
Hasil Pengolahan Kuesioner Sementara Disiplin Kerja
BAPPEDA Kota Bandung

Variabel (Lingkungan Kerja)		Jawaban (F)					Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
No	Dimensi	SS	S	CS	TS	STS			
1	Frekuensi Kehadiran	4	7	13	5	1	98	65	100
2	Tingkat Kewaspadaan	8	5	12	4	1	105	70	100
3	Ketaatan dalam standar kerja	6	7	10	7	-	102	68	100
4	Ketaatan pada peraturan kerja	7	8	10	4	1	106	71	100
5	Etika kerja	9	6	11	3	1	109	73	100
Jumlah Skor = Nilai x F								69	100
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%									
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan									

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

Dari data tabel 1.7, dapat dilihat kondisi disiplin kerja di BAPPEDA Kota Bandung. Secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai yang diharapkan, dapat terlihat dimana jawaban kurang setuju pegawai dengan disiplin kerja di BAPPEDA Kota Bandung.

Peneliti juga menggunakan hasil rekapitulasi absensi pada bulan Nopember 2014 – Januari 2015.



Sumber : data diolah untuk penelitian

Gambar 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai BAPPEDA Kota Bandung

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa kondisi absensi pegawai pada BAPPEDA Kota Bandung mengalami peningkatan. Dari bulan nopember 2014 sampai ke januari 2015 pegawai yang izin tidak masuk kerja terus mengalami peningkatan. Peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada bulan nopember ke desember walaupun dari bulan desember ke januari juga mengalami peningkatan ketidakhadiran pegawai. Pegawai yang terlambat masuk kerja dari nopember sampai ke januari juga mengalami peningkatan. Pada bulan desember ke bulan januari pegawai yang pulang lebih cepat mengalami sedikit menurun. Akan tetapi pada bulan sebelumnya yaitu bulan nopember ke desember pegawai yang pulang lebih cepat mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Berdasarkan data rekapitulasi absensi pegawai dan penelitian di BAPPEDA Kota Bandung, maka peneliti mengindikasikan adanya terdapat pemasalahan dalam disiplin kerja pegawai.

Berikut ini adalah hasil observasi dan wawancara peneliti dengan kepala Sub. Bagian Kepegawaian BAPPEDA Kota Bandung mengenai permasalahan disiplin pegawai dan dimana peneliti bandingkan dengan konsep disiplin kerja menurut Bedjo Siswanto (2009:291), diantaranya :

1. Berdasarkan dimensi mengenai kehadiran dengan indikator absensi dan tepat waktu. Masih kurangnya kedisiplinan pegawai, dilihat dari jumlah kehadiran dari tahun ketahun terus meningkat. Serta masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.

2. Berdasarkan dimensi ketaatan pada standar kerja dengan indikator menaati aturan dan pedoman kerja. Masih adanya pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Terlihat pada saat jam istirahat, masih saja ada yang terlambat masuk dan kebanyakan pegawai mengulur-ulurkan waktu terkesan tidak memperdulikan jam istirahat yang telah ditentukan instansi yaitu jam istirahat mulai dari pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00.
3. Berdasarkan dimensi etika kerja dengan indikator sikap dan perilaku. Masih ada pegawai yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin.

Disiplin kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja instansi yang lebih optimal lagi, karena tidak ada organisasi atau instansi yang berprestasi tanpa melaksanakan disiplin yang tinggi. Untuk mencapai suatu tujuan instansi diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Suatu organisasi apabila pegawainya kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, maka produktivitas organisasi menjadi rendah dan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja. Demikian pula sebaliknya apabila suatu organisasi disiplin kerjanya tinggi maka produktivitasnya pun tinggi dan hasil kerjanya akan lebih baik lagi. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya

dengan pekerjaan, dan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

Kinerja karyawan :

1. Masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh instansi.

2. Masih banyaknya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Kurang terjalinnya kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama.
4. Pegawai masih terlihat kurang menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga banyak pekerjaan yang belum terselesaikan.
5. Masih kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau pemimpin.

Lingkungan Kerja :

1. Tata letak sarana kerja yang tidak teratur.
2. Tingkat komunikasi yang rendah antara sesama rekan kerja.
3. Masih kurangnya fasilitas pendukung yang masih belum memadai.

Displin Kerja :

1. Disiplin pegawai masih kurang, dilihat dari jumlah kehadiran dari tahun ketahun terus meningkat.
2. Masih adanya pegawai yang masuk dan pualang kerja tidak tepat waktu.
3. Masih adanya pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah di tetapkan oleh instansi.
4. Masih ada pegawai yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi pegawai mengenai kondisi lingkungan kerja di BAPPEDA Kota Bandung.
2. Bagaimana persepsi pegawai mengenai tingkat disiplin kerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung.
3. Bagaimana persepsi pegawai mengenai tingkat kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Kondisi lingkungan kerja pada BAPPEDA Kota Bandung
2. Tingkat disiplin kerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandung
3. Tingkat kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandung
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

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

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi terhadap permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

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