

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu wadah atau tempat berkumpul individu-individu yang bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, dipimpin dan terkendali untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya yang ada (manusia, mesin, modal, metode, dan material atau bahan baku). Persaingan organisasi yang meningkat akan memacu suatu organisasi untuk memperhatikan masalah sumber daya manusia didalam strategi pengembangan organisasi. Organisasi yang baik harus senantiasa memelihara dan memperhatikan para pegawainya dan memastikan para pegawainya selalu memiliki keinginan untuk terus berkembang dan melakukan sesuatu yang lebih baik untuk organisasi.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Perhatian pada pegawai diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, suatu organisasi akan selalu membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Hal ini terjadi pula pada pegawai I organisasi pemerintah. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil berfungsi sebagai motor atau penggerak jalannya pemerintahan yang profesional, efektif, dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Perlu tindakan-tindakan yang tepat dari seorang pemimpin terhadap pegawainya sehingga akan tercipta kinerja pegawai secara optimal. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai tugas untuk melaksanakan Undang-Undang nomor : 11 tahun 1971 yang kemudian terakhir dirubah dengan Undang-Undang nomor : 7 tahun 2004 tentang sumber daya air, maka keberadaan Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat sangat penting dalam mengendalikan dan mengontrol aset sumber daya air yang ada di Jawa Barat khususnya, baik aset alami maupun hasil rekayasa manusia.

Air sangat berfungsi dan berperan bagi kehidupan makhluk hidup di bumi ini. Penting bagi kita sebagai manusia untuk tetap selalu melestarikan dan menjaga agar air yang kita gunakan tetap terjaga kelestariannya dengan melakukan pengelolaan air yang baik seperti penghematan, tidak membuang sampah dan limbah yang dapat membuat pencemaran air sehingga dapat mengganggu ekosistem yang ada. Air merupakan zat yang paling penting dalam kehidupan setelah udara. Sekitar tiga per empat bagian dari tubuh kita terdiri dari air dan tidak seorangpun dapat bertahan hidup lebih dari 4-5 hari tanpa minum air. Selain itu, air juga dipergunakan untuk memasak, mencuci, mandi, dan membersihkan kotoran yang ada di sekitar rumah. Air

juga digunakan untuk keperluan industri, pertanian, pemadam kebakaran, tempat rekreasi, transportasi, dan lain-lain. Penyakit-penyakit yang menyerang manusia dapat juga ditularkan dan disebarkan melalui air. Kondisi tersebut tentunya dapat menimbulkan wabah penyakit dimana-mana.

Jumlah air hujan diukur menggunakan pengukur hujan atau *Ombrometer*. Ia dinyatakan sebagai kedalaman air yang terkumpul pada permukaan datar, dan diukur kurang lebih 0.25mm. Satuan curah hujan menurut SI adalah milimeter, yang merupakan penyingkatan dari liter per meter persegi. Dengan segala kekurangan dan kelebihan, alat pengukur hujan ada 2 macam yaitu alat pengukur hujan manual dan alat pengukur hujan otomatis. Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi pada saat menempatkan alat pengukur hujan yaitu :

1. Harus diletakkan di tempat yang bebas halangan atau pada jarak 4 kali tinggi obyek penghalang.
2. Alat harus tegak lurus dan tinggi permukaan penakar antara 90-120 cm di atas permukaan tanah.
3. Bebas dari angin balik
4. Alat harus dilindungi baik dari gangguan binatang maupun manusia.
5. Secara teknis alat harus standart.
6. Dekat dengan lokasi pengamat.

Air hujan sering digambarkan sebagai berbentuk “lonjong”, lebar di bawah dan menciut di atas, tetapi ini tidaklah tepat. Air hujan kecil hampir bulat. Air hujan yang besar menjadi semakin leper, seperti roti hamburger; air hujan yang lebih besar

berbentuk payung terjun. Air hujan yang besar jatuh lebih cepat berbanding air hujan yang lebih kecil. Provinsi Jawa Barat dengan luas sekitar 39.629 km² memiliki curah hujan tahunan rata-rata paling tinggi diantara Provinsi di Indonesia yaitu berkisar antara 2000-4000 mm (8.000 mm-16.000mmx0,25mm) dan mempunyai potensi sumber daya air khususnya air permukaan mencapai rata-rata 48 Milyar m³ pertahun dalam kondisi normal. Dari potensi tersebut sampai dengan saat ini baru dimanfaatkan sekitar 50 % atau 24 Milyar m³ pertahun, sedangkan sisanya masih terbang ke laut. Pemanfaatan air yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat seperti kebutuhan memasak, mencuci, mandi, mengairi pertanian, perkebunan, dan lain sebagainya.

Air tanah dalam di Jawa Barat dapat diklasifikasikan sebagai air tanah dalam tertekan dan air tanah dalam semi tertekan. Air tanah dalam biasanya sangat spesifik dan tergantung dari kondisi daerah atau kondisi cekungannya. Dari hasil penelitian Lembaga Penelitian ITB, diperkirakan bahwa potensi air tanah dalam yang dapat dimanfaatkan di Jawa Barat adalah sekitar 3.52 Milyar m³ per tahun, yang terdiri dari 2.04 Milyar m³ per tahun air tanah dalam semi tertekan dan 1.48 Milyar m³ per tahun air tanah dalam tertekan. Sesuai dengan kondisi geohidrologi, sebaran cekungan air tanah di Provinsi Jawa Barat ada 13 buah dengan total potensi sekitar 296.20 juta m³ per tahun.

Sesuai dengan kondisinya berdasarkan siklus hidrogeologi, air tanah merupakan suatu potensi yang terakumulasi melalui kurun waktu yang relatif panjang/lama dibanding dengan air permukaan. Oleh karena itu mengoptimalkan

pemanfaatan air tanah seharusnya dikembangkan hanya untuk daerah-daerah tertentu yang benar-benar tidak bisa terpenuhi oleh air permukaan. Jadi pemanfaatan air tanah secara umum dimanfaatkan sebagai conjunctive use dan diprioritaskan untuk keperluan domestik, sehingga secara umum pola pemanfaatan sumberdaya air utamanya hanya diarahkan pada air permukaan . Oleh karena itu maka dinas PSDA diharapkan dapat bekerja secara optimal melalui SDM yang dimilikinya.

Pegawai yang bekerja di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat sudah memiliki komitmen yang baik terhadap instansi, akan tetapi ada beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Hasibuan (2005:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah balas jasa, penempatan kerja yang tepat, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan, sikap pimpinan, sifat pekerjaan. Mengingat pentingnya peran dari Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, maka dinas PSDA harus memastikan kontribusinya dalam rangka memastikan tersedianya sumber daya air dan dalam rangka mengelola aset negara dan menjaga keseimbangan alam. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, Menurut Mathis dan Jackson (2004: 81). Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Kinerja pegawai dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek, yaitu jumlah kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi. Oleh karena itu pihak organisasi harus senantiasa memastikan dan menjamin bahwa para pekerjanya selalu mendapat keadilan dari organisasi, karena jika pegawai merasa adil dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan mampu berkontribusi terhadap pihak organisasi. Namun berdasarkan wawancara dengan pegawai bagian pengelola sistem informasi kepegawaian diungkapkan bahwa realita yang terjadi di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat masih ada beberapa masalah terkait dengan kinerja pegawai, masalah-masalah yang terjadi terkait dengan kinerja pegawai antara lain :

Menurut pegawai yang bekerja pada bagian kepegawaian dan umum yang terdiri dari pengelola sistem informasi kepegawaian, pengelola atau bagian pensiun dan pegawai yang menangani surat dinas, mereka mengatakan bahwa tugas yang mereka kerjakan lebih berat dibandingkan dengan sub bagian yang lain, seperti pengelola perpustakaan, akan tetapi gaji yang didapat sama besarnya dalam golongan atau tingkatan yang sama. Berdasarkan ungkapan tersebut dapat dikatakan bahwa beberapa pegawai tidak puas dengan pekerjaan atau jabatannya.

Beberapa pegawai yang bekerja pada bagian kepegawaian dan umum serta sub bagian lainnya sering keluar ruangan sebelum jam istirahat atau pada saat jam kerja dengan berbagai alasan yaitu untuk membeli makan, membeli keperluan pribadi dan lainnya. Para pegawai mengungkapkan bahwa mereka kurang betah berada didalam ruangan karena kondisi ruangan yang panas disebabkan pendingin ruangan yang tidak memadai. Adanya beberapa pegawai yang bermain *games* pada komputer serta menggunakan komputer yang ada untuk membuka media *online* pada saat jam kerja setelah pekerjaannya selesai daripada melakukan sesuatu yang kreatif.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti ditemukan masih ada pegawai yang datang terlambat yaitu diatas jam 8.00 ada yang terlambat 30 menit bahkan lebih dari 30 menit dari waktu masuk yang telah ditetapkan yaitu pukul 7.30 dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 16.00. Jumlah pegawai yang berada di Dinas PSDA yaitu sebanyak 118 orang. Sebenarnya Dinas PSDA telah menggunakan sistem absensi secara otomatis menggunakan alat pendeteksi sidik jari dan terhubung secara online, namun sistem tersebut sering mengalami kendala

sehingga absensi harus dicocokkan secara manual, dan apabila absensi dilakukan secara manual, maka tidak jarang terjadinya manipulasi jam terhadap jam kedatangan pegawai, sehingga pegawai yang sebenarnya datang terlambat tidak dicantumkan bahwa dia mengalami keterlambatan. Dari hasil wawancara diungkapkan bahwa hal ini yang menyebabkan pegawai masih santai datang ke kantor karena tidak adanya sanksi dari atasan yang diberikan kepada pegawai yang terlambat atau penghargaan kepada pegawai yang selalu tepat waktu. Masih rendahnya kepemimpinan dan lingkungan kerja di dinas pengelolaan sumber daya air provinsi Jawa Barat yang memengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat dari rekapitulasi SKP yang disebut sebagai (sasaran kerja pegawai), berikut adalah data SKP pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber
Daya Air Provinsi Jawa Barat

Bulan	Nilai SKP	Nilai Perilaku	Nilai Tugas Tambahan	Nilai Kreatifitas	Nilai Kinerja Total
Januari	48.8	34.2	0.084	0	83.084%
Februari	50.32	33.54	1.194	0	85.054%
Maret	49.82	31.98	0.23	0	82.03%

Sumber: Data diolah untuk penelitian

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai di Dinas PSDA dari periode Januari, Februari dan Maret memang sudah cukup baik, yaitu pada bulan Januari mencapai 83.084%, Februari 84.054% dan Maret 82.03%, akan tetapi prestasi kerja dari para pegawai belum mencapai angka yang maksimal yaitu

100%. Sasaran kerja tersebut tidak tercapai karena tidak adanya nilai kreatifitas dari para pegawai. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa nilai dari kreatifitas pegawai dari bulan ke bulan berada di angka nol.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat Bulan Agustus s/d Desember 2015

Bulan	Keterangan				
	Izin	Presentase	Alpha	Presentase	Total
Agustus	22	18,6%	7	5,93%	24,58%
September	20	16,9%	6	5,08%	21,98%
Oktober	8	6,7%	7	5,93%	12,63%
November	9	7,6%	9	7,62%	15,22%
Desember	14	11,8%	8	6,77%	18,57%

Sumber data : Data diolah untuk penelitian

Data diatas menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai di Dinas PSDA dari bulan Agustus sampai dengan Oktober mengalami penurunan, sedangkan pada bulan November dan Desember jumlah ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan, berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di Dinas PSDA masih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara, Ketidakhadiran pegawai ini diindikasikan berhubungan dengan tingkat kinerja pegawai yang rendah. Dari data diatas jumlah angka izin dan alpha mempunyai alasan tertentu , ketidakhadiran pegawai yang izin di karenakan pegawai mempunyai kepentingan keluarga atau kepentingan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang alpha atau tidak masuk kerja tanpa ada alasan tertentu itu dikarenakan pegawai tersebut memang memiliki

kemauan kerja yang rendah dan juga selain itu bisa dikarenakan pekerjaan yang mereka kerjakan sudah selesai dan lebih memilih untuk liburan atau meluangkan waktunya untuk keluarga. Menurut Siagian (2005:25), kinerja pegawai dapat dikaitkan terhadap berbagai faktor yaitu tingkat absensi atau kemangkiran, usia pegawai, keinginan pindah, dan kepuasan terhadap jabatan.

Tabel 1.3
Hasil Kuisioner Pra Survei Mengenai Beberapa Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat

NO	Indikator	SP (5)		P (4)		KP (3)		TP(2)		STP(1)		Total	Rata-rata Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Budaya Organisasi	7	3	1	3	5	15	6	12	2	1	120	4
2	Kepemimpinan	1	2	1	3	13	20	7	6	1	1	133	4,43
3	Motivasi Kerja	8	3	7	2	7	25	5	10	3	3	122	4,06
4	Kompensasi	3	1	9	3	8	24	6	12	4	4	121	4,03
5	Kepuasan Kerja	0	0	9	3	12	36	5	10	3	3	114	3,8
6	Prestasi Kerja	1	2	7	3	6	25	2	5	0	4	118	3,9
7	Tunjangan	1	2	7	3	5	22	7	11	2	3	119	3,96
8	Lingkungan Kerja	5	2	1	3	8	20	4	9	3	6	126	4,2
9	Disiplin Kerja	7	2	9	2	8	21	6	8	0	7	113	3,76
10	Pendidikan dan Pelatihan	5	2	9	2	7	23	8	4	1	2	114	3,8

Keterangan :

F: Frekuensi

N: Nilai (Frekuensi x Skor)
Responden = 30 orang

Sumber : Hasil olah data Kuisisioner Pra Survei (2015)

Data diatas menunjukkan bahawa ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada DPSDA Jabar. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada staf kepegawaian umum PSDA Jabar, dapat dilihat yang menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja para pegawai adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Karena menurut para pegawai hal tersebut sangat penting dan sangat diharapkan sehingga segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan harus ditingkatkan sebaik mungkin agar pegawai merasa nyaman dan memberikan semangat kerja sehingga mencapai sasaran kerja yang diharapkan.

Pemimpin sebagai orang nomor satu dan paling memiliki wewenang dalam suatu organisasi tentu memiliki kekuatan atau hak dalam hal menentukan kebijakan dalam suatu organisasi, terkait dengan masalah-masalah diatas, maka pemimpin harus membuat kebijakan yang sesuai untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, dengan melakukan berbagai usaha agar pegawai merasa senang dan memandang positif terhadap pekerjaannya, karena jika pegawai merasa senang dengan apa yang ia kerjakan maka kinerja pegawai pun akan optimal. Kinerja seorang pegawai tentu dipengaruhi oleh kepemimpinan dari atasannya. Menurut Handoko (2009:293) pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi moral dan pikiran, dengan demikian pemimpin memiliki peranan sangat penting dalam mencapai tujuan

organisasi. Berdasarkan tabel 1.3 selain Lingkungan Kerja ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan.

Tabel 1.3
Hasil Kuisioner Pra Survei tentang Kepemimpinan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi Kinerja Karyawan	Frekuensi Jawaban Karyawan					Skor
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Penjelasan	4	8	14	3	1	101
2	Bimbingan	3	8	12	5	2	95
3	Ketegasan	3	6	16	5	0	97
4	Perhatian	3	9	12	4	2	97
5	Masukan ide dari bawahan	4	5	14	5	2	94
6	Pertimbangan ide dari bawahan	5	9	12	4	0	105
7	Capaian target yang tinggi	8	12	7	3	0	115
Keterangan :							
Skor = (Frekuensi x bobot)							
N = Jumlah responden 30							

Sumber : Hasil Pra Survei, 2016

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat menyatakan kurang baik mengenai kepemimpinan bagi dari aspek penjelasan teknis pimpinan, bimbingan, ketegasan, perhatian serta masukan dan pertimbangan untuk menerima ide dari bawahan. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa kepemimpinan pada Dinas tersebut masih belum efektif.

Menurut beberapa pegawai yang bekerja di sub bagian kepegawaian dan umum, permasalahan kepemimpinan lainnya adalah pimpinan terkesan kurang mendengarkan masukan dari bawahan, contohnya ada pegawai yang jabatannya tidak

sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu pegawai yang berlatar belakang sarjana ekonomi akuntansi ditempatkan pada bagian administrasi yang bertugas mengelola data kepegawaian, pegawai tersebut menginginkan atau mengajukan untuk dipindah pada posisi yang lain karena merasa kesulitan dalam bekerja, namun pimpinan seringkali tidak memenuhi keinginan dari pegawai tersebut dan terkesan memaksakan pegawai untuk bekerja pada posisi yang kurang cocok, sehingga pegawai merasa kesulitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada staf kepegawaian umum mengenai kepemimpinan ditemukan permasalahan antara komunikasi pemimpin dengan bawahannya yang kurang antusias dalam mengerjakan tugas atau memberikan arahan kepada bawahannya. Karena dengan komunikasi segala sesuatu akan menjadi mudah dan terarah meskipun kita tidak mengetahuinya, oleh karena itu komunikasi sangat diharapkan terutama antara pemimpin dengan bawahannya guna mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara para pegawai mengatakan bahwa pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan dari para pegawai seperti sarana dan prasarana guna menunjang pekerjaannya. Sebenarnya pegawai telah beberapa kali melakukan permohonan kepada atasan untuk mengganti peralatan yang telah usang, namun pimpinan terkesan kurang menanggapi permintaan tersebut sehingga pegawai merasa sulit dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Pemimpin dikatakan sebagai motor penggerak. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan sesuatu yang wajib dalam kehidupan agar kehidupan menjadi teratur dan keadilan bisa ditegakkan, sehingga

tidak berlaku hukum rimba. Tugas seorang pemimpin adalah memahami dan menangani situasi bawahan dari seorang pemimpin dan juga memotivasi dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Pentingnya kepemimpinan yang efektif memerlukan produktivitas, kepuasan kerja, kerjasama kelompok, kegiatan terorganisir, semangat karyawan dan koordinasi yang baik untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Membangun kepercayaan terhadap kepemimpinan adalah tugas dan tanggung jawab pemimpin. Tanpa adanya kepercayaan, produktivitas bisa melemah, peluang-peluang pengembangan dan perbaikan terlewatkan dan kinerja juga menjadi merosot. Komponen-komponen yang terdapat dalam kepemimpinan yaitu adanya seorang pemimpin, kemampuan pemimpin untuk menggerakkan mencapai tujuan organisasi, pengikut orang-orang dibawah otoritas pemimpin, adanya tujuan yang ingin dicapai, dan organisasi tempat dimana kepemimpinan berada. Sehingga, dari 5 komponen ini sangat penting dalam organisasi tanpa ada salah satu dari komponen ini maka organisasi tidak akan berjalan semestinya mencapai suatu tujuan.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai. Menurut Mardiana (2010) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien dan mencapai kinerja yang optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja

yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2007) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Lingkungan Kerja itu sendiri tentu harus dibuat dengan sedemikian rupa agar para pegawai yang bekerja di instansi tersebut merasa nyaman, betah, dan aman. Hal tersebut dikarenakan agar para pegawai yang bekerja tidak merasa terganggu dengan keadaan yang berada disekitar tempat kerja, karna itu akan membuat kinerja para pegawai akan menurun dan pencapaian organisasi pun akan sulit tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa staf kepegawaian umum mengenai hal tersebut, diketahui jika aspek-aspek yang dinilai pada lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di DPSDA. Hal tersebut dikarenakan letak lokasi DPSDA yang berada ditengah kota dan dekat dengan jalan raya yang setiap hari ramai dilewati kendaraan bermotor jadi sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja dan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil dari wawancara mengenai lingkungan kerja yaitu dari sarana dan prasarana yang ada di DPSDA kurang lengkap dan memadai guna menunjang para

pegawai dalam bekerja. Dikarenakan peralatan yang ada disana sudah usang dan jumlahnya sedikit, bahkan komputernya pun hanya ada beberapa unit saja, jadi jika ada yang mau menggunakannya harus bergantian. Hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai dan memperlambat dalam mencapai sasaran dan target yang sudah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan, berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas:

1. Permasalahan pada kinerja pegawai diantaranya :
 - a. Masih adanya pegawai yang kinerjanya rendah
 - b. Masih tingginya angka ketidakhadiran pegawai
 - c. Banyaknya pegawai yang tidak disiplin dengan masih adanya pegawai yang meninggalkan ruangan sebelum jam istirahat atau pada saat jam kerja
 - d. Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya

- e. Banyak pegawai yang tidak memanfaatkan waktu luang dengan hal kreatif setelah pekerjaannya selesai
 - f. Masih adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaannya tidak efektif dan efisien sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai pada waktu yang sudah ditentukan
2. Permasalahan tentang kepemimpinan yaitu :
- a. Kurangnya penjelasan dan bimbingan teknis pekerjaan dari pimpinan
 - b. Kurangnya ketegasan dari pimpinan bagi pegawai yang melanggar
 - c. Kurangnya perhatian
 - d. Masukan ide dan pertimbangan ide dari bawahan kurang optimal
3. Permasalahan pada lingkungan kerja yaitu:
- a. Kurangnya fasilitas yang tersedia guna menunjang pekerjaan para pegawai
 - b. Masih terganggu dengan kebisingan dari luar kantor/tempat kerja
 - c. Sebagian pegawai yang menggunakan jam kerja bukan untuk bekerja
 - d. Tata letak fasilitas yang ada kurang rapi dan mengganggu para pegawai untuk bekerja

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan yang ada di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

2. Bagaimana lingkungan kerja di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan yang ada di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
- 2 Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
- 3 Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
- 4 Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis antara lain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Yaitu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Yaitu diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi dan sebagai bahan masukan bagi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air provinsi Jawa Barat terkait dengan masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.