

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan *asset* utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa tenaga kerja sebagai sumber daya yang diperoleh, dikembangkan dan dipelihara harus memiliki kompetensi yang mempunyai kemampuan dan kemauan kerja yang sesuai dan mendukung tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan kerja bersumber dari pengetahuan, keterampilan, bakat, minat dan pengalamannya, sedangkan kemauan tumbuh dari kepuasan kerja dan prestasi kerja yang mampu diciptakan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia adalah kinerja pegawai.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).

Pentingnya kinerja bagi pegawai dalam instansi pemerintahan adalah untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara keseluruhan terutama melakukan kegiatan-kegiatan yang sifatnya memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila pembangunan nasional dilakukan secara keseluruhan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya alam. Keberhasilan pembangunan tergantung pada aspek manusianya itu sendiri yakni sebagai pemimpin, pelaksana dan pengelola sumber daya yang ada dalam Negara, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Agar dapat mencapai tujuan nasional sebagaimana diungkapkan di atas, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang penuh kesediaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Agar dapat mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sempurna, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu dibina dalam rangka meningkatkan kinerja dan menghasilkan kinerja yang sebaik-baiknya di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung No 12 tahun 2007 tentang pembentukan susunan organisasi lembaga teknis daerah kota Bandung, dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanannya.

Pada umumnya suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh beberapa faktor lingkungan, baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Dalam hal ini lingkungan eksternal yaitu lingkungan yang berasal dari luar organisasi tersebut, misalnya politik, ekonomi, sosial dan budaya. Sedangkan lingkungan internal yaitu lingkungan yang berasal dari dalam organisasi tersebut, misalnya sumber daya manusia. Untuk itu Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung sebagai salah satu instansi pemerintahan harus dapat mengendalikan kedua faktor tersebut agar tujuan instansi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa Badan kepegawaian Daerah kota Bandung mempunyai beberapa kendala-kendala yang dihadapinya diantaranya pekerjaan yang ditugaskan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kreativitas karyawan kurang berkembang, dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan dilakukan melalui perantara. Serta pada kenyataannya para pegawai masih ada yang dibawah standar kinerja. Maka diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun kepada perusahaan. Berikut ini terdapat standar-standar nilai untuk mengetahui dan

menentukan kinerja pegawai serta hasil penilaian rata-rata kinerja pegawai fungsional umum untuk pegawai yang belum melaksanakan kenaikan pangkat.

Tabel 1.1
Standar-standar Nilai Dalam Menentukan Kinerja Pegawai

No	Kualifikasi	Nilai
1	Sangat Baik	91 – 100
2	Baik	76 – 90
3	Cukup	61 – 75
4	Kurang	51 – 60
5	Buruk	50 – 0

(Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011)

Standar kinerja pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan komitmen. Standar kinerja menjadi tolak ukur dalam menentukan keberhasilan kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Pegawai Jabatan Fungsional Umum

No	Unsur-unsur	Nilai Rata-rata	
		Angka	Sebutan
1	Kesetiaan	70	Cukup
2	Prestasi Kerja	75	Cukup
3	Tanggung Jawab	60	Kurang
4	Ketaatan	70	Cukup
5	Kejujuran	70	Cukup
6	Kerja sama	65	Cukup

7	Prakarsa	65	Cukup
8	Kepemimpinan	-	-
Jumlah		475	
Rata-rata		67,85	Cukup

Sumber : data diolah untuk penelitian

Kinerja pegawai Negeri Sipil dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang profesional dan berkinerja dalam rangka mendukung reformasi birokrasi. Hasil penilaian rata-rata kinerja pegawai tersebut hanya untuk pegawai yang belum naik pangkat. Salah satu alasan mengapa pegawai belum mengalami kenaikan pangkat diantaranya karena kinerja pegawai belum optimal. Rata-rata kinerja pegawai memberikan hasil yang cukup. Kenaikan pangkat juga diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas belajar dan Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di luar instansi induknya dan diangkat dalam jabatan pimpinan yang ditetapkan persamaannya, dapat diberikan kenaikan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi.

Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja memungkinkan terjadinya komunikasi antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan produktivitas serta untuk mengevaluasi perkembangan apa saja yang dibutuhkan agar kinerja semakin meningkat. Bagi

Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja diatur dalam PP 10 tahun 1979 melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau DP3. Komponen penilaian dalam DP3 antara lain kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, dan prakarsa. Hasil penilaian rata-rata kinerja pegawai jabatan fungsional umum hanya untuk pegawai yang melakukan kenaikan pangkat.

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Pegawai Jabatan Fungsional
Umum
BKD Kota Bandung Tahun 2010, 2011 dan 2012

No	Unsur-unsur	Nilai Rata-rata Tahun 2010		Nilai Rata-rata Tahun 2011		Nilai Rata-rata Tahun 2012	
		Angka	Sebutan	Angka	Sebutan	Angka	Sebutan
1	Kesetiaan	91	Amat Baik	91	Amat Baik	91	Amat Baik
2	Prestasi Kerja	79,5	Baik	79	Baik	79,5	Baik
3	Tanggung Jawab	79,5	Baik	79,5	Baik	79,25	Baik
4	Ketaatan	79,5	Baik	80,5	Baik	81,5	Baik
5	Kejujuran	79,5	Baik	79	Baik	81,75	Baik
6	Kerja sama	79,5	Baik	79	Baik	80	Baik
7	Prakarsa	79,5	Baik	79	Baik	80	Baik
8	Kepemimpinan	-	-	-	-	-	-
Jumlah		568		567		573	
Rata-rata		81,14	Baik	81	Baik	81,86	Baik

Sumber : data diolah untuk penelitian

Keterangan :

Amat baik : 91- 100

Baik	: 76 - 90
Cukup	: 61 - 75
Kurang	: 51 - 60
Buruk	: 50 - 0

Tabel 1.3 tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai jabatan fungsional Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung memberikan hasil yang baik. Pada tahun 2010 ke 2011 mengalami penurunan tahun 2010 menghasilkan rata-rata sebesar 81,14 dan 2011 menghasilkan rata-rata sebesar 81 turun 0,14. Pada tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami peningkatan tahun 2012 menghasilkan rata-rata sebesar 81,36 naik 0,36.

Pada hakikatnya disiplin berhubungan dengan pengendalian diri supaya dapat membedakan hal yang benar dan mana hal yang salah sehingga dalam jangka panjang diharapkan bisa menumbuhkan perilaku yang bertanggung jawab terutama dalam pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja yang tinggi akan memberikan hasil yang memuaskan, sebaliknya disiplin yang rendah memberikan hasil kerja yang tidak memuaskan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja untuk meningkatkan kinerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Untuk

memelihara dan meningkatkan disiplin kerja yang baik adalah hal yang kurang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, karena banyak kendala yang mempengaruhinya diantaranya : sebagian pegawai merasa kurang mengerti atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, masih adanya pegawai yang hadir tidak tepat waktu, dan masih terdapat pegawai yang mementingkan diri sendiri sehingga sulit beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

Kinerja yang baik perlu ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Nitisemito (2001:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi hasil tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung mempunyai beberapa kendala mengenai lingkungan kerja yaitu tingkat pencahayaan dalam ruangan terlihat kurang, ruangan terlihat sempit dan tingkat kebisingan yang tinggi karena banyak kendaraan yang lewat dan suara pendemo yang berkumpul di depan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

Memperhatikan beberapa kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kinerja dengan pemikiran bagaimana upaya untuk mengembangkan kinerja,

menumbuhkan disiplin kerja serta memperbaiki lingkungan kerja dikalangan pegawai sehingga dapat meningkat. Sehingga penulis mengajukan penelitian dengan judul :“**Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bandung**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung adalah sebuah instansi pemerintahan yang berfungsi melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan lingkup perencanaan, kesejahteraan pegawai, pengembangan karir pegawai, mutasi pegawai serta pendidikan dan pelatihan. Jumlah seluruh pegawai adalah 94 orang.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil yang diamati dapat diketahui beberapa masalah yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, diantaranya :

1. Pekerjaan yang ditugaskan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
2. Pekerjaan tidak selesai tepat waktu
3. Kreativitas karyawan kurang berkembang
4. Komunikasi antara pemimpin dan bawahan dilakukan melalui perantara
5. Sebagian pegawai merasa kurang mengerti atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan
6. Masih adanya pegawai yang hadir tidak tepat waktu

7. Masih terdapat pegawai yang mementingkan diri sendiri, sehingga sulit beradaptasi dengan lingkungan kerjanya
8. Tingkat pencahayaan dalam ruangan terlihat kurang
9. Ruangan terlihat sempit
10. Tingkat kebisingan yang tinggi karena banyak kendaraan yang lewat dan suara pendemo yang berkumpul di depan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka secara umum rumusan masalah yang dipertanyakan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bandung.
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bandung.
2. Kondisi lingkungan kerja Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bandung.
3. Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bandung.
4. Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya :

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta sebagai pelengkap referensi dengan topik yang sama.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak dan instansi pemerintah yaitu dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan dalam pelaksanaan disiplin dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai secara efektif dan efisien, dan sebagai

bahan informasi yang berguna bagi pimpinan untuk dijadikan pertimbangan atau jika mungkin perbaikan-perbaikan yang sangat dianggap perlu.