

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi dalam pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai dengan rekrutmen yang terdiri dari aktifitas perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan orientasi pekerjaannya. Semakin berkembangnya suatu instansi maka akan semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Karena itu, sangatlah dibutuhkan kinerja pegawai yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang diperlukan, dengan pegawai yang memiliki kesadaran, kesetiaan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan dan telah dikerjakan maka kinerja instansi secara keseluruhan akan meningkat.

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas pada instansi tersebut. Setiap instansi

pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu instansi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat dicapai. Perlu pelatihan lebih mengenai sumber daya manusia dalam suatu instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga suatu instansi dapat mempertahankan pegawai sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu instansi.

Instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai merupakan asset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Kemampuan ataupun kecakapan sumber daya manusia harus diperhatikan, karena sebagai aparatur negara seorang PNS dituntut untuk mempunyai kecakapan, kemampuan dan sikap yang baik agar dapat mencerminkan sebagai aparatur Negara yang berorientasi pada pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Memperoleh sumber daya manusia yang unggul maka diperlukan suatu kegiatan penegasan kedisiplinan bagi setiap sumber daya manusia dalam suatu instansi, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan standar yang dibutuhkan instansi. Pemerintah pada suatu negara merupakan salah satu unsur atau komponen dalam pembentukan negara yang baik. Terwujudnya pemerintah yang baik terdapat sebuah sinergi antara swasta, rakyat dan pemerintah sebagai fasilitas yang dilaksanakan secara transparan, partisipatif, akuntabel dan demokratis.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai negeri yang memiliki kinerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadarkan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan siap menghadapi tantangan masa depan setiap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu dalam sebuah organisasi agar bisa bekerja dengan baik sehingga memiliki kinerja yang tepat bagi organisasi maupun bagi masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2010).

Kinerja Kantor Kecamatan Jatiluhur tercermin dalam Indikator Kinerja Utama (IKU). Dalam pencapaian sasaran-sasaran dari indikator kinerja dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta (2016)

No	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Capaian Kinerja (%)
1.	Optimalisasi fungsi Kecamatan di bidang Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan	Tingkat ketertiban administrasi Kecamatan dan Desa di Bidang Pemerintahan (terkoordinasinya Kecamatan dan Desa, terlayannya masyarakat untuk administrasi pemerintahan Kecamatan)	100	80
		Meningkatnya kerja sama dan koordinasi serta meningkatnya kapasitas pelaksanaan program, kegiatan dan pembangunan di Kecamatan jatiluhur	100	85
		Meningkatnya SDM dan pemahaman tupoksi Perangkat Desa dalam melaksanakan program dan kegiatan serta meningkatnya pelayanan administrasi masyarakat	100	80
		Kelancaran dan ketertiban penyelenggaraan pengisian kekosongan Kepala Desa	100	85
		Tingkat ketertiban administrasi Kecamatan dan Desa di Bidang Pembangunan (ketersediaan prioritas pembangunan wilayah, terfasilitasinya penyusunan APBDes, terkendalinya pelaksanaan APBDes, terfasilitasinya pemenuhan/penanganan target pembayaran PBB, terfasilitasinya dan terkoordinasinya pelaksanaan pembangunan wilayah)	100	80
		Dokumen skala prioritas Tingkat Desa dan Tingkat Kecamatan sebagai pedoman perencanaan pelaksanaan pembangunan serta terkoordinasinya pelaksanaan pembangunan wilayah	100	80
		Terfasilitasinya penyusunan APBDes dan terkendalinya pelaksanaan APBDes	100	80
		Target pendapatan PBB	100	80
		Tingkat ketertiban administrasi Kecamatan dan Desa di Bidang	100	80

	Kemasyarakatan (terjaganya kondusifitas ketertiban dan keamanan wilayah, terfasilitasinya dan terbinanya kegiatan pemberdayaan masyarakat)	100	80
	Meningkatnya keamanan dan ketertiban wilayah Kecamatan Jatiluhur	100	85
	Meningkatnya peran TP PKK Kecamatan dan Desa dalam pemberdayaan perempuan, serta meningkatnya peran serta ormas dalam pembangunan di Desa	100	90
	Meningkatnya dan termonitoringnya pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan jatiluhur	100	80

Sumber : Hasil Pengukuran Kinerja Pegawai di Kecamatan Jatiluhur

Pada tabel 1.1 kinerja kantor Kecamatan Jatiluhur tercermin dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) Dalam pencapaian sasaran-sasaran dari indikator kinerja dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan. Dan dari indikator kinerja tersebut capaian indikator kinerja rata – rata yang terkecil yaitu 80% sedangkan target yang harus dicapai 100 %.

Terdapat masalah-masalah kinerja pegawai yang terjadi pada Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta diantaranya, masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, masih banyak pegawai yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan, kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah, masih banyak pegawai yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain, inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah, dan dalam memperbaiki kesalahan secara sukarela pun masih rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai

bekerja. Di antara sekian banyak aspek-aspek yang dianggap penting dalam kinerja pegawai, maka dapat di golongkan ke dalam dua faktor yaitu karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal itu diperkuat oleh hasil kuesioner pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada pegawai Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta, yang menunjukkan kedua faktor tersebut merupakan masalah yang paling besar dibanding variabel-variabel lainnya.

Tabel 1.2
Hasil Kuisisioner Pendahuluan Tingkat Kepentingan Variabel-Variabel Terhadap Kinerja Pegawai

No	Variabel	SP (5)		P (4)		KP (3)		TP(2)		STP(1)		Jml Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
1.	Etika kerja	5	25	12	48	10	30	3	6	1	1	110
2.	Kebiasaan kerja	9	45	11	44	10	30	1	2	0	0	121
3.	Karakteristik Pekerjaan	18	90	10	40	3	9	0	0	0	0	139
4.	Motivasi	12	60	11	44	7	21	1	2	0	0	127
5.	Penempatan karyawan	7	35	10	40	9	27	3	6	2	2	110
6.	Lingkungan kerja	15	75	11	44	4	12	1	2	0	0	133
7.	Pelatihan kerja	9	45	15	60	6	12	1	2	0	0	119
8.	Pengalaman kerja	10	50	9	36	10	30	2	4	0	0	120
9.	Kompensasi	11	55	12	48	7	21	1	2	0	0	126
10.	Kedisiplinan	14	70	10	40	6	18	1	2	0	0	130
11.	Kepemimpinan	9	45	11	44	8	24	3	6	0	0	119
12.	Komitmen	10	50	8	32	8	24	4	8	1	1	115
13.	Kompetensi	13	65	11	44	4	12	3	6	0	0	127
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 31 Jumlah Variabel = 13												

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2016)

Berdasarkan studi pendahuluan penyebab masalah kinerja pegawai di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta, maka penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner terhadap 31 orang pegawai dengan mengambil semua populasi didapatkan hasil, bahwa variabel yang diduga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu variabel karakteristik pekerjaan mendapatkan skor 139 dan variabel yang dominan kedua dengan skor 133 yaitu lingkungan kerja.

Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010:164). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja pegawai yang disusun berdasarkan keinginan dan kemampuan pegawai tersebut, pegawai bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat, dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada intansi.

Adapun masalah karakteristik pekerjaan di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta diantaranya, tugas yang diberikan intansi kepada pegawai terlalu ringan. Ringan disini bahwa tugas yang dikerjakan pegawai tidak sulit dan cepat dipahami oleh pegawai. Tanggung jawab terhadap pekerjaan terlalu rendah terhadap kesuksesan dan kegagalan dari penyelesaian pekerjaan. Dalam pekerjaannya pegawai masih ada kesalahan-kesalahan dalam hasil kerjanya. Sifat tugas yang diberikan kepada pegawai tidak terlalu bervariasi. Karena tidak ada

tugas lain selain pekerjaan yang sering dikerjakannya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, dan memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi maka pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, berarti yang bersangkutan merasa puas.

Faktor lain yang penting bagi kinerja yakni lingkungan kerja diantaranya dari lingkungan fisik komposisi warna kurang mendukung, tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang rapih dan meja yang berdekatan serta desain ruang kerja yang tidak memberikan rasa privasi, sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik, dan kebersihan yang kurang diperhatikan. Dari lingkungan non fisik diantaranya banyak pegawai yang tidak menjalin komunikasi atau kerja sama antar rekan kerja di luar pekerjaan sehingga keharmonisan pegawai kurang terjalin baik, masih banyak pegawai yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka, intansi tidak selalu memberikan reward atas hasil kerja pegawai, dan intansi tidak mudah untuk memberikan promosi jabatan kepada pegawai, dan adanya pegawai yang masih merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dibandingkan dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan dalam kinerja pegawai disebabkan oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja, oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian, sehingga penulis

mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Puwakarta”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

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

1. Kinerja Pegawai

- a. Masih banyak pegawai yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk mengerjakan pekerjaan agar cepat selesai.
- b. Masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.
- c. Masih banyak pegawai yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan.
- d. Kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah.
- e. Kesadaran dalam memperbaiki kesalahan secara sukarela pun masih rendah.
- f. Inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan masih rendah.

2. Karakteristik Pekerjaan

- a. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai terlalu ringan.
- b. Masih rendah tanggung jawab terhadap pekerjaan terhadap kesuksesan dan kegagalan dari penyelesaian pekerjaan.

c. Sifat tugas yang diberikan kepada pegawai tidak terlalu bervariasi.

3. Lingkungan Kerja

- a. Komposisi warna kurang mendukung.
- b. Tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan.
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik.
- d. Kebersihan yang masih kurang diperhatikan.
- e. Banyak pegawai yang tidak menjalin komunikasi atau kerja sama antar rekan kerja di luar pekerjaan.
- f. Masih banyak pegawai yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka.
- g. Intansi tidak selalu memberikan reward atas hasil kerja pegawai.
- h. Intansi tidak mudah memberikan promosi jabatan kepada pegawai.
- i. Adanya pegawai yang masih merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dibandingkan pegawai lainnya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang diteliti adalah menyangkut tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan identifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta.
2. Bagaimana lingkungan kerja di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta.

4. Seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun laporan skripsi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Karakteristik pekerjaan di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta.
2. Lingkungan kerja di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta.
3. Kinerja pegawai di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta.
4. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang sesuai dan bermanfaat dengan tujuan penelitiannya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja untuk meningkatkan dan menjaga kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Lembaga /Instansi

Dalam Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.