

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kebersihan lingkungan merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia dan unsur yang fundamental dalam ilmu kesehatan. Di agama Islam juga diajarkan mengenai kebersihan lingkungan yang berasal dari hadist Nabi Muhammad SAW yaitu “kebersihan adalah sebagian daripada iman”.

Padatnya suatu daerah menyebabkan semakin banyaknya sampah yang bercecer dimana-mana. Walaupun sudah banyak kesadaran atas kebersihan lingkungannya, masih ada pula yang tetap membuang sampah sembarangan dan menyebabkan daerah tersebut menjadi kotor. Contohnya di Indonesia yang memiliki banyak penduduk dan hanya beberapa persen yang sadar akan kebersihan lingkungan.

Banyaknya sampah yang membuat suatu daerah terlihat berantakan mendorong pemerintah membuat suatu instansi yang akan mengelola sampah setiap kota. Dengan adanya instansi khusus yang mengelola sampah baik berupa Dinas atau Perusahaan Daerah pemerintah mengharapkan tata kota semakin baik dan terlihat lebih bersih dan nyaman.

Kota Bandung sendiri memiliki Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak pada bidang jasa kebersihan yang semenjak tahun 1985 oleh Walikota Ateng Wahyudi. Berdirinya PD Kebersihan mengacu pada Peraturan Daerah (Perda) Kotamadya

Tingkat II Bandung Nomor 02/PD/1985 yang telah diubah menjadi Perda Kota Bandung Nomor 14/2011 tentang Perusahaan Daerah Kebersihan.

Adapun tujuan dari PD Kebersihan yang diatur dalam Perda Kota Bandung Nomor 14/2011, adalah menyelenggarakan usaha berupa penyediaan pelayanan jasa pengolahan sampah, pengelolaan dan pemanfaatan sampah, pelayanan kebersihan, perbengkelan sarana pengelolaan sampah, dan usaha lainnya yang ditetapkan dengan keputusan direksi. Selain itu, PD Kebersihan juga melaksanakan penugasan pemerintah daerah di bidang pengelolaan sampah dalam rangka memberikan pelayanan kebersihan kepada masyarakat dan memberikan kontribusi kepada pendapatan asli daerah (PAD).

Diperlukan sistem modern, meskipun diperlukan dana yang tidak sedikit, seperti untuk pengadaan sarana dan prasarannya. Untuk kebutuhan tersebut, penduduk dinilai perlu diberdayakan agar berperan aktif, baik dalam dukungan dana maupun penanganan kebersihan. Dengan demikian, penanganan kebersihan secara profesional diharapkan betul-betul tercapai dan kebersihan kota pun terpelihara baik. Atas pertimbangan tersebut, dibentuklah PD Kebersihan pada tahun 1985 sebagai perusahaan daerah pertama yang sekaligus dijadikan *pilot project* di Indonesia dalam hal penanganan dan pengelolaan kebersihan oleh pemerintah daerah.

Adapun latar belakang pembentukan PD Kebersihan, sebagai berikut :

1. Untuk mewujudkan dan meningkatkan pelayanan dalam bidang jasa kebersihan Kota Bandung.
2. Membuka peluang kerja bagi penduduk Kota Bandung.

3. Upaya untuk membuka sumber Pendapatan Asli Daerah.
4. Upaya Pemerintah Daerah Kotamadya Tingkat II mengurangi beban anggaran keuangan, karena dengan dibentuknya PD Kebersihan maka pengelolaan keuangan akan menjadi lebih teratur.

PD Kebersihan yang terletak di Jalan Surapati nomor 126 dalam pelaksanaannya mempekerjakan 1679 karyawan yang terbagi menjadi dua yaitu bagian administrasi sebanyak 310 orang dan bagian operasional 1369 orang.

PD Kebersihan mempunyai tujuan yang telah disebutkan di atas, dan tujuan tersebut ingin dicapai oleh perusahaan. Kemudian untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut maka perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas baik dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan perusahaan. Selain itu, kinerja yang baik juga akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan cara bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan karena dengan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan akan semakin baik kualitasnya.

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan cara melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala sesuai dengan ketentuan setiap perusahaan masing-masing. Banyak metode yang bisa dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan, misalnya dengan cara penilaian oleh atasan secara langsung ataupun oleh sesama karyawan itu sendiri.

Untuk menilai kinerja karyawan PD Kebersihan mengacu pada Perda tahun 1993 dengan nama DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dengan unsur-unsur yang dibutuhkan adalah :

Tabel 1.1
Unsur Penilaian Kinerja Karyawan
Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung

No.	Unsur	Keterangan
1.	Kesetiaan	Ketaatan dan pengabdian Pancasila, Undang-undang 1945, Negara dan Pemerintah.
2.	Prestasi	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3.	Tanggung jawab	Kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
4.	Ketaatan	Kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah kedinasan.
5.	Kejujuran	Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
6.	Kerjasama	Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan.
7.	Prakarsa	Kemampuan seorang pegawai untuk mengambil

Tabel 1.1 (lanjutan)

		keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.
8.	Kepimpinan	Kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Sumber : Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.

Dalam DP3 ada juga cara pengisian unsur-unsur yang telah ditentukan dengan sebutan angka atau kriteria nilai sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kriteria Nilai Kinerja Karyawan
Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung

No.	Sebutan	Nilai
1.	Amat baik	91 – 100
2.	Baik	76 – 90
3.	Cukup	65 – 75
4.	Sedang	51 – 60
5.	Kurang	> 51

Sumber : Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.

Peneliti menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja karyawan pada PD Kebersihan Kota Bandung, penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan bidang administrasi pada akhir tahun 2016.

Tabel 1.3
Hasil Kinerja Karyawan
PD Kebersihan Kota Bandung Desember 2016

UNSUR YANG DINILAI	NILAI		KETERANGAN
	ANGKA	SEBUTAN	
a. Kesetiaan	91	Amat Baik	
b. Prestasi Kerja	85	Baik	
c. Tanggung Jawab	91	Amat Baik	
d. Ketaatan	85	Baik	
e. Kejujuran	82	Baik	
f. Kerjasama	91	Amat Baik	
g. Prakarsa	80	Baik	
h. Kepemimpinan	83	Baik	
i. JUMLAH	688		
j. NILAI RATA-RATA	86,00	Baik	

Sumber : Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.

Jika dilihat dari data selama tahun 2016 di atas, maka karyawan bagian administrasi PD Kebersihan mendapat nilai akhir rata-rata mencapai nilai 86. Nilai 86 adalah nilai dengan kriteria baik, sementara nilai yang ingin dicapai adalah nilai 91 yang merupakan kriteria terbaik dalam penilaian.

Adapun beberapa unsur yang dinilai, hanya tiga unsur saja yang mendapat nilai terbaik yaitu 91 untuk unsur kesetiaan, tanggung jawab, dan kerjasama. Sementara itu untuk lima unsur lainnya karyawan bagian administrasi mendapat nilai 80-85 untuk unsur prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, prakarsa, dan kepemimpinan.

Prestasi kerja yang sangat berkaitan dengan kinerja mendapat nilai 85 dengan sebutan baik. Kemudian ketaatan mendapat nilai 85 dengan sebutan baik, kejujuran mendapat nilai 82 dengan sebutan baik juga. Selanjutnya untuk prakarsa mendapat nilai 80 dengan sebutan baik, dan terakhir untuk kepemimpinan mendapat nilai 83 dengan sebutan baik.

Kinerja karyawan yang ideal menurut perusahaan tersebut adalah kinerja yang mencapai nilai paling tinggi dalam rata-rata penilaiannya. Jika dilihat dalam kenyataannya karyawan bagian administrasi PD Kebersihan hanya mampu mencapai nilai rata-rata 86 saja. Penyebab dari tidak tercapainya nilai kriteria amat baik adalah unsur-unsur yang tidak mencapai nilai 91.

Unsur-unsur tersebut tidak mencapai nilai kriteria amat baik dikarenakan faktor-faktor seperti disiplin, motivasi, budaya kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Hal ini terjadi menurut hasil wawancara peneliti karena karyawan tidak teliti dalam melakukan pekerjaannya sehingga banyak kesalahan dalam pekerjaannya dan menimbulkan semakin banyak pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Kemudian karyawan tidak selalu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan. Karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunggu perintah atasan dengan memberikan *deadline* dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan tidak optimal di perusahaan.

Karyawan PD Kebersihan mempunyai beberapa kendala dalam melakukan pekerjaan yang selama ini mereka lakukan. Peneliti melakukan observasi dan wawancara terhadap beberapa Ketua Bidang di perusahaan dan mendapatkan penjelasan mengenai motivasi kerja yang kurang dimiliki oleh karyawan dan karyawan belum sepenuhnya menjalankan budaya kerja yang PD Kebersihan anut selama ini.

Motivasi yang merupakan dorongan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik, karyawan mengalami masalah misalnya karyawan tidak

selalu berani mengambil risiko dalam bekerja sehingga pekerjaan terasa monoton setiap harinya. Kemudian karyawan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan sendiri atau lebih bisa mengerjakan pekerjaannya dengan meminta bantuan kepada orang lain. Selanjutnya dalam setiap aktivitas karyawan tidak selalu mengejar penghargaan, penghargaan disini merupakan kenaikan tingkat golongan misalnya. Karena dalam DP3 tertulis jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka akan menghambat dalam kenaikan golongan yang ditetapkan.

Adapun budaya kerja yang disebutkan memiliki masalah di PD Kebersihan. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang diterapkan oleh perusahaan dan menjadi ciri dari perusahaan tersebut untuk membedakannya dengan perusahaan lain.

Budaya kerja yang diterapkan oleh PD Kebersihan sendiri ditujukan agar seluruh karyawan melaksanakannya guna mencapai tujuan bersama. Adapun poin-poin yang diberikan oleh PD Kebersihan karyawan dibiasakan untuk hidup bersih, profesional, melayani sepenuh hati, dan kebersamaan sebagai super team.

Masalah yang timbul adalah tentang pelayanan yang diberikan perusahaan masih dirasa kurang oleh sebagian warga khususnya Kota Bandung. Misalnya dalam pengelolaan sampah di TPS berada di dekat jalan kota dan menimbulkan bau tidak sedap. Jika dilihat dari garis umum maka karyawan PD Kebersihan bidang administrasi khususnya belum menerapkan budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga menimbulkan ketimpangan dalam kesehariannya.

Motivasi dan budaya kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Dalam kasus ini, PD Kebersihan

adalah perusahaan jasa yang memberikan pelayanan kebersihan kota Bandung dan melayani masyarakat juga. Dengan begitu kinerja yang baik akan memberikan kepuasan bagi masyarakat dan juga akan membuat kota Bandung yang sekarang menganut prinsip *smart city* menjadi lebih bersih lagi. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul diantaranya :

1. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan.
 - b. Karyawan kurang mampu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.
 - c. Karyawan cenderung menunda menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
2. Motivasi Kerja
 - a. Karyawan kurang berani mengambil resiko dalam bekerja.
 - b. Karyawan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan sendiri
 - c. Dalam setiap aktivitas karyawan tidak selalu mengejar penghargaan.

3. Budaya Kerja

- a. Karyawan belum memberikan pelayanan memuaskan terhadap masyarakat.
- b. Karyawan belum menerapkan semua budaya kerja yang dianut oleh perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.
2. Bagaimana budaya kerja karyawan Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.

1.2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Motivasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.
2. Budaya kerja karyawan di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.

3. Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.
4. Besar pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung.

1.3 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diarahkan pada kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yaitu :

1.3.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan informasi bagi perusahaan, sehingga dapat dijadikan masukan yang dapat dijadikan solusi dalam melakukan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan.

1.3.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung., terutama untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

2. Bagi para peneliti

Sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh saat kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang

diteliti. Hasil penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan masalah-masalah mengenai motivasi dan budaya kerja dan kinerja.

3. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.