

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah

ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembina pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki kinerja yang terampil.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air adalah salah satu dari empat instansi penelitian dan pengembangan di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), dimana merupakan suatu lembaga yang menyediakan jasa keahlian teknologi terapan dan penyelenggaraan perumusan standar bidang sumber daya air yang handal, yang melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang sumber daya air yang terutama mendukung pelaksanaan tugas pembangunan infrastruktur pekerjaan umum bidang sumber daya air, Yang kompetitif dan ramah lingkungan dengan menyusun norma, standar, pedoman dan pelayanan teknis bidang sumber daya air, serta menyediakan data dan informasi bidang sumber daya air.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung, diindikasikan ada masalah pada kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat hasil rata-rata dari data yang telah diolah pada halaman sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PUSAIR Bandung

NO	Unsur-unsur	Target	Tahun	
			2015 (%)	2016 (%)
1	Sasaran Kerja Pegawai	100%	65,17	63,75
2	Perilaku			
3	Prestasi			

Sumber : Hasil Penilaian Kinerja PUSAIR

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat dilihat dari tahun 2015 nilai rata-rata penilaian kinerja yaitu hanya mencapai 65,17% dan tahun 2016 nilai rata-rata penilaian kinerja yaitu hanya mencapai 63,75% dari target 100%. Dilihat berdasarkan peraturan pemerintah no 46. Tahun 2011, rata-rata penilaian kinerja pegawai berada pada kategori cukup dan masih belum mencapai sandar nilai kinerja yang di targetkan oleh instansi yang juga menurunnya penilaian kinerja dari tahun 2015 sampai tahun 2016 sebesar 1,42%.

Masalah kinerja ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Pusair Kota Bandung. Bahwa pegawai cenderung masih belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan tidak tepat waktu, bahkan menghambat pada pekerjaan lainnya karena disetiap tugas yang dikerjakan selalu menunda-nunda. Pegawai pun dalam menyelesaikan hasil pekerjaannya tidak disesuaikan dengan jumlah yang ditentukan, karena setiap pekerjaan yang dikerjakan tidak menentu dalam setiap harinya. Namun di Puslitbang Sumber Daya Air rekan kerja tidak menjadi pendukung atas berlangsungnya dalam menjakankan pekerjaannya, karena setiap pegawai sudah memiliki tugasnya masing-masing dalam bekerja. Terdapat kesenjangan disiplin kerja pegawai yang bekerja tidak efektif

dalam menyelesaikan disetiap pekerjaannya, sehingga kemampuan menjadi rendah akibat tidak efektifnya dalam bekerja dan hasil pekerjaan menjadi tidak tepat waktu.

Berikut standar nilai kinerja pegawai Pusair Bandung menurut peraturan pemerintah no. 46 tahun 2011.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – keatas	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 Pusair Bandung. Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya dengan memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi, budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, stress kerja, konflik kerja, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan. Sedarmayanti, (2013:229)

Menurut 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”.

Dengan ini penulis melakukan pra-survey kepada 30 orang pegawai Pusair Bandung dan pengukurannya menggunakan 6 variabel bebas dengan mengajukan

beberapa pertanyaan terkait hasil observasi di lapangan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis melakukan pra-survey yaitu untuk mengetahui masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Pusair Bandung. Data yang didapatkan penulis sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Penelitian Pra-survey Pendahuluan Terkait Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PUSAIR Bandung

Variabel	Unsur yang di nilai	Frekuensi					Mean
		ST (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
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	Keamanan	4	8	13	5	-	3.3
	Tata letak ruang	4	7	12	7	-	3.2
	Fasilitas	5	7	13	4	1	3.3
	Hubungan yang harmonis	7	6	11	5	1	3.4
	Keadilan dalam bekerja	6	8	13	2	1	3.5
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							3.3
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	5.3
	Fasilitas	8	15	6	1	-	4.0
Skor Rata-Rata Kompensasi							4.4
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	9	7	10	3	1	3.6
	Kebutuhan untuk berafiliasi	13	10	5	1	1	4.1
	Kebutuhan untuk berkuasa	10	8	11	1	-	3.9
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							3.8
Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	5	7	13	4	1	3.3
	Aturan berpakaian	7	8	10	4	1	3.5
	Tingkat laku dalam bekerja	6	7	10	7	-	3.4
	Ketaatan pada peraturan kerja	7	6	12	5	-	3.5
	Etika kerja	7	6	11	5	1	3.4
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							3.5
Pelatihan Kerja	Instruktur	12	12	4	2	-	4.1
	Peserta	11	13	3	3	-	4.0
	Materi	15	12	2	1	-	4.3
	Metode	10	12	6	2	-	4.0
	Tujuan	13	10	6	1	-	4.1
	Sasaran	14	13	2	1	-	4.3
Skor Rata-Rata Pelatihan Kerja							4.1
Skor Rata-Rata Keseluruhan							3.8

Sumber: Hasil data olahan kuisisioner pra-survey (2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Pusair Bandung

yang mendapat 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 Pusair 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). 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 1.4
Hasil Pengolahan Kuesioner Sementara Lingkungan Kerja
PUSAIR Bandung

Variabel (Lingkungan Kerja)		Frekuensi					Jumlah skor	Mean
No	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Keamanan	4	8	13	5	-	101	3.37
2	Tata letak ruang	4	7	12	7	-	98	3.27
3	Fasilitas	5	7	13	4	1	101	3.37
4	Hubungan yang harmonis	7	6	11	5	1	103	3.42
5	Keadilan dalam bekerja	6	8	13	2	1	106	3.53
Jumlah Skor Rata-Rata								3.39

Sumber: Hasil olahan kuisisioner pra survei (2017)

Dari data tabel 1.5 di halaman sebelumnya dapat dilihat kondisi lingkungan kerja di Puslitbang Sumber Daya Air Bandung. Ada beberapa indikator yang masih dibawah rata-rata yaitu keamanan, tata letak ruang dan fasilitas. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa hal ini disebabkan 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, Serta 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 Puslitbang Sumber Daya Air Bandung.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai 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 instansi.

Selain lingkungan kerja variabel lain yang mempengaruhi penurunnya kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan

dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang dibuat. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Adanya disiplin dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bila mana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pengolahan Kuesioner Sementara Disiplin Kerja
PUSAIR Bandung

Varibel (Disiplin Kerja)							Jumlah skor	Mean
No	Indikator	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Frekuensi kehadiran	5	7	13	4	1	101	3.37
2	Aturan berpakaian	7	8	10	4	1	106	3.53
3	Tingkah laku dalam bekerja	6	7	10	7	-	102	3.40
4	ketaatan pada peraturan kerja	7	6	12	5	-	105	3.50
5	Etika kerja	7	6	11	5	1	103	3.42
Jumlah Skor Rata-Rata								3.45

Sumber: Hasil olahan kuisisioner pra survei (2017)

Dari data tabel 1.6 di atas dapat dilihat disiplin kerja Pusair Bandung. Ada beberapa indikator yang masih dibawah rata-rata yaitu kehadiran kerja dan etika kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa hal ini disebabkan masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, 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, serta 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.

Berdasarkan latar belakang, sesuai dengan masalah yang terjadi di Pusair Bandung kinerja pegawai masih tergolong rendah. Diketahui beberapa faktor variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan

judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSLITBANG SUMBER DAYA AIR BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian latar belakang yang telah dijabarkan maka dapat dibuat rangkuman identifikasi masalah dan rumusan masalah yang akan diteliti.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena kinerja pegawai pusat penelitian dan pengembangan sumber daya air bandung, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
 - a. Tata letak ruang tidak teratur
 - b. Fasilitas pendukung yang belum memadai.
 - c. Keamanan yang masih kurang optimal
2. Disiplin Kerja
 - a. Masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.
 - b. Masih adanya pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.
 - c. Masih adanya pegawai yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin.

3. Kinerja Pegawai

- a. Masih banyaknya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Masih kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau pemimpin.
- c. Kurang terjalannya kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama.

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 PUSAIR Bandung.
2. Bagaimana persepsi pegawai mengenai tingkat disiplin kerja pegawai PUSAIR Bandung.
3. Bagaimana persepsi pegawai mengenai tingkat kinerja pegawai di PUSAIR Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PUSAIR Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Kondisi lingkungan kerja di PUSAIR Bandung.

2. Tingkat disiplin kerja pegawai di PUSAIR Bandung.
3. Kinerja pegawai pada di PUSAIR Bandung.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PUSAIR Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat 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 yang sebenarnya 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.