

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi memiliki berbagai sumber daya yang diperlukan dalam proses pengembangan organisasi tersebut antara lain, finansial, fisik, manusia, teknologi dan sistem. Sumber daya organisasi terpenting yang harus dimiliki oleh instansi pemerintahan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia dari organisasi tersebut. Menurut Ardana,dkk (2012:5), manajemen sumber daya manusia adalah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien yang dilakukan dengan cara perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kemampuan manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya merupakan sumbangan dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tintri (2005) menyatakan bahwa, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki peranan dominan sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi organisasi. Menurut Zainun (2004:96), dalam sebuah instansi pemerintahan, manajemen sumber daya manusia dapat bertindak profesional dalam mengatur fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan agar tujuan

organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas organisasi.

Prestasi kerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan dimasa lalu dan pengembangan. Prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar/kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan keseluruhan.

Prestasi kerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah prestasi kerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh satu organisasi. Baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan yang dilakukan, dengan misi dan sasaran organisasi. Pekerjaan karyawan yang tidak memiliki keterkaitan dengan misi atau sasaran suatu organisasi, tidak dapat dijadikan indikator prestasi kerja karyawan tersebut terhadap organisasinya.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung berfungsi untuk merumuskan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan; Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan

pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan; Pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan.

Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung sangat membutuhkan karyawan/pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sangat baik, sebab tugas dan kewajiban yang perlu dipertanggungjawabkan bukan suatu perkara yang mudah, maka dari itu diperlukan prestasi kerja pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif serta mampu efektif dalam menjalankan tugasnya. Namun pada kenyataannya para pegawai tidak sesempurna yang diharapkan oleh institusi dan pimpinan dalam menjalankan roda organisasi tersebut. Dapat dilihat pada data laporan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung selama empat tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai
pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Skor	Nilai	Bobot
5	200 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-200	Tinggi
3	101-150	Sedang
2	51-100	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber: Data prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Tabel di atas menjelaskan tentang standar penilaian prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Skor tertinggi yaitu 5 dengan nilai

200 ke atas memiliki bobot sangat tinggi. Sedangkan skor terendah yaitu 1 dengan nilai 50 ke bawah memiliki bobot sangat rendah. Sedangkan rata-rata prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai
pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Tahun	Nilai Rata-rata	Skor	Bobot
2013	133	3	Sedang
2014	115	3	Sedang
2015	114	3	Sedang
2016	98	2	Rendah

Sumber: Data prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Dari data diatas mengenai rata-rata prestasi kerja pegawai dari tahun 2013-2016 mengalami penurunan dalam prestasi kerja pegawai hal itu dilihat dari tahun 2013 rata-rata pegawai memiliki nilai rata-rata 133 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2014 prestasi kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2015 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 114 dengan 3 skor dan bobot sedang serta pada tahun selanjutnya tahun 2016 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan nilai rata-rata yaitu 98 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per 12 bulan atau dalam satu tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Dari hasil wawancara dengan bagian Kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diketahui bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas

Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dari tahun ketahun menurun hal itu didukung dengan adanya data dari tabel rata-rata prestasi kerja pegawai. menurut kepala bagian Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung masalah prestasi kerja pegawai bukan hanya rata-rata prestasi kerja pegawai yang turun tetapi juga target penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang kurang dari standar organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya rekrutmen, seleksi, penempatan, pendidikan dan pelatihan, stres kerja, disiplin, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh manajemen organisasi sehingga prestasi kerja pegawai dapat optimal. Kopelman (1998) menjelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai.

Untuk mengetahui apa faktor penyebab menurunnya prestasi kerja pegawai, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan. Penelitian dilakukan kepada 10 orang pegawai. Kuesioner bertanya tentang tingkat kepentingan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai:

Tabel 1.3
Variabel yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai
pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

No.	Pertanyaan	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Rekrutment	1	5	2	8	2	6	3	6	2	2	27	50	54
2	Seleksi	-	-	2	8	3	9	4	8	1	1	26	50	52
3	Penempatan	-	-	-	-	3	9	5	10	2	2	21	50	42
4	Pendidikan dan Pelatihan	-	-	1	4	2	6	6	12	1	1	23	50	46

5	Kompensasi	-	-	2	8	2	6	5	10	1	1	25	50	50
6	Disiplin	2	10	4	16	2	6	2	4	-	-	36	50	72
7	Stres Kerja	1	5	1	4	4	12	4	8	-	-	29	50	58
8	Motivasi	-	-	-	-	5	15	2	4	3	3	22	50	44
9	Lingkungan Kerja	2	10	3	15	3	9	3	6	-	-	40	50	80
10	Kepemimpinan	1	5	-	-	5	15	4	8	-	-	28	50	56
Total Skor Tanggapan Pegawai												277		55.4

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan, Oktober 2017

Berdasarkan tabel 1.3 hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Frisca (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari hasil wawancara dengan bagian Kepegawaian pada

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diketahui bahwa lingkungan kerja masih kurang kondusif. Dinding ruangan yang menggunakan kaca membuat pencahayaan yang terlalu terang sehingga mengganggu kerja pegawai. Selain itu suhu udara di ruangan tidak menggunakan AC (Air Conditioning) maka temperature udara akan menjadi panas karena di dalam ruangan tersebut terdapat puluhan pegawai. Kemudian karyawan kurang diberi kesempatan untuk menuangkan aspirasinya.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain lingkungan kerja yaitu faktor disiplin kerja. Sumber daya manusia dalam suatu instansi merupakan faktor penting agar instansi tersebut tetap unggul. Semua instansi pasti memiliki standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi pada kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan.

Peningkatan masalah disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Kedisiplinan pegawai salahsatunya tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun

kesengajaan untuk tidak hadir bekerja, Mathis and Jackson (2011:133). Berikut rekapitulasi daftar hadir atau absensi pegawai dengan finger print di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absen Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung
Pada Bulan Februari s/d Juli 2017

Bulan	Keterangan				Total	Jumlah Pegawai	Presentase
	Dinas Luar	Sakit	Izin	Alpa			
Februari	4	3	6	2	15	53	28,3 %
Maret	7	2	3	4	16	53	30,1 %
April	5	3	3	5	16	53	30,1 %
Mei	3	3	2	6	14	53	26,4 %
Juni	6	5	4	3	18	53	33,9 %
Juli	8	4	3	5	20	53	37,7 %
Presentase = Total : Jumlah Pegawai x 100%							

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai yang setiap bulannya cenderung mengalami kenaikan. Kenaikan ketidakhadiran pegawai ini disebabkan karena terdapat pegawai yang izin untuk keperluan keluarga, dinas diluar kota sehingga tugas-tugas menjadi terbangkalai, sakit, dan bahkan tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu juga masih banyak pegawai yang datang terlambat. Tingginya ketidakhadiran pegawai merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan prestasi kerja pegawai.

Kemudian berdasarkan informasi wawancara dari bagian kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan masih ada pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu, adanya pegawai yang

kurang teliti dalam menjalankan pekerjaannya, adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pedoman kerja yang diberikan pimpinan dan juga pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Bonar (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diberikan akan dapat menimbulkan prestasi kerja yang tinggi pada kinerja yang dihasilkan pegawai, demikian pula sebaliknya apabila disiplin kerja tidak diperhatikan maka akan dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung**".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi, diantaranya sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, diantaranya:
 - a. Prestasi kerja pegawai menurun berdasarkan laporan penilaian prestasi kerja karyawan.
 - b. Target penyelesaian pekerjaan tidak sesuai standar organisasi.
 - c. Hasil kerja pegawai yang kurang dari standar organisasi.
2. Lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, diantaranya:
 - a. Dinding ruangan yang menggunakan kaca membuat pencahayaan yang terlalu terang sehingga mengganggu kerja pegawai
 - b. Suhu udara di ruangan tidak menggunakan AC (Air Conditioning) maka temperature udara akan menjadi panas.
 - c. Pegawai kurang diberi kesempatan untuk menuangkan aspirasinya.
3. Disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, diantaranya:
 - a. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.
 - b. Masih terdapat pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu.
 - c. Pegawai kurang teliti dalam menjalankan pekerjaannya
 - d. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pedoman kerja yang diberikan pimpinan.

- e. Pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penulis dapat merumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
2. Disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
3. Prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan/Instansi

- a. Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi mengenai penelitian lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja.
- b. Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Institusi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pembendaharan perpustakaan memperoleh masukan guna pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik berkaitan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

4. Bagi Penulis

- a. Mengetahui apa yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

- b. Menambah pemahaman tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai.
- c. Menambah pemahaman tentang mengenai tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja pegawai.
- d. Mampu memberikan usulan kepada instansi, yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawainya.