

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan adanya tenaga kerja dari manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, tentunya peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya. Peran manusia disinilah yang dapat menjadikan manusia sebagai suatu sumber daya yang berperan penting dalam suatu perusahaan. Suatu aset tentunya harus dijaga dengan baik, oleh sebab itu maka sumber daya manusia menjadi harus dijaga dengan baik, apabila sumber daya manusia ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai dengan target yang diinginkan.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Setiap perusahaan tentunya sangat mengharapkan memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan. Untuk dapat mengukur sejauh mana kinerja pegawai dapat memberikan kemampuannya yang optimal dapat kita lihat dari beberapa indikator, misalnya kedisiplinan, kesetiaan, dan tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kinerja menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan, hal itu pun berlaku di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung. PD Kebersihan Kota Bandung merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam jasa pelayanan kebersihan di Kota Bandung yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 1985. Sesuai dengan bidangnya.

PD. Kebersihan Kota Bandung selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk kebersihan lingkungan kota Bandung. Salah satu cara untuk merealisasikan hal tersebut, PD. Kebersihan Kota Bandung selalu berusaha untuk mengoptimalkan setiap kontribusi dari sumber daya yang dimiliki,

termasuk di dalam sumber daya manusia. PD. Kebersihan memandang bahwa pegawai yang dimiliki adalah sebuah sumber daya yang harus selalu dijaga dan dipelihara agar senantiasa mempunyai kinerja yang baik.

**Grafik 1.1**  
**Absensi PD Kebersihan Kota Bandung**  
**Tahun 2018**

NO	Bulan	TIDAK MASUK KERJA				JUMLAH HARI TIDAK MASUK KERJA
		S	I	TB	CUTI	
1	Oktober 2018	13	36	0	0	49
2	November 2018	14	0	2	0	16
3	Desember 2018	12	5	2	0	19
4	Januari 2019	33	187	1	0	221
5	Februari 2019	2	11	0	0	13
6	Maret 2019	3	6	0	0	9
JUMLAH TOTAL		91	292	7	0	384

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PD Kebersihan Kota Bandung

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai PD Kebersihan bulan Oktober 2018 sampai bulan Maret 2019, pegawai yang tidak hadir dengan keterangan izin sangat dominan di bandingkan dengan pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit dan tanpa keterangan. Tentunya organisasi sangat mengharapkan tingkat ketidakhadiran yang rendah dari para pegawainya agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Perkembangan penerimaan jasa pelayanan pengelolaan sampah ditunjukkan pada tabel di bawah.

Tabel 1.2

**Hasil Penerimaan Jasa Pelayanan Pengelolaan Sampah Di PD Kebersihan  
Kota Bandung Tahun 2018**

No	Jenis Penerimaan	Target (RP)	Realisasi (RP)	Pencapaian (%)
1	Rumah Tinggal			
	Wilayah Bandung Barat	1.972.891.747	1.756.751.000	
	Wilayah Bandung Selatan	2.532.688.029	2.364.593.000	
	Wilayah Bandung Utara	2.369.822.623	1.934.792.000	
	Wilayah Bandung Timur	2.669.274.161	2.620.690.000	
	<b>Jumlah Total</b>	<b>9.544.676.560</b>	<b>8.676.826.000</b>	<b>90,91</b>
2	Komersial & Non Komersial			
	Wilayah Bandung Barat	4.010.250.048	3.826.410.225	
	Wilayah Bandung Selatan	3.906.801.803	4.144.290.200	
	Wilayah Bandung Utara	3.869.746.613	4.468.122.000	
	Wilayah Bandung Timur	1.501.195.484	1.702.024.950	
	<b>Jumlah Total</b>	<b>13.287.993.948</b>	<b>14.140.847.375</b>	<b>106,42</b>
3	Pedagang Sektor Informal/PSI	1.800.000.000	1.406.645.000	<b>78,15</b>
4	Angkutan Umum	469.800.000	142.301.000	<b>30,29</b>
	<b>Jumlah Penerimaan (1+2+3+4)</b>	<b>25.102.470.508</b>	<b>24.366.619.357</b>	<b>97,07</b>

Sumber :PD Kebersihan Kota Bandung Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui perkembangan penerima jasa pelayanan kebersihan pada tahun 2018, penerimaan tagihan yang mencapai target berasal dari sektor komersil & non komersil dengan pencapaian sebesar 106,42%.

Target penerimaan dari sektor komersil & non komersil adalah sebesar Rp 13.287.993.948 dengan realisasi penerimaan adalah sebesar Rp 14.140.847.375.

Untuk penerimaan tagihan dari sektor rumah tinggal, PSI, dan angkutan umum masih belum mencapai target. Sektor rumah tinggal hanya sebesar Rp 8.676.826.000 dari target sebesar Rp 9.544.676.560 atau hanya mencapai 90,91%. Untuk sektor PSI penerimaan hanya terealisasi sebesar Rp 1.406.645.000 dari target sebesar Rp 1.800.000.000, dengan kata lain hanya mencapai 78,15%. Sedangkan untuk sektor angkutan umum hanya 30,29%. Yaitu hanya terealisasi sebesar Rp 142.301.000 dari target sebesar Rp 469.800.000. apabila penerimaan dihitung secara keseluruhan maka penerima tagihan jasa pelayanan kebersihan adalah sebesar Rp 24.366.619.375 dari target sebesar Rp 25.102.470.508, dengan kata lain penerimaan perusahaan hanya mencapai 97,07%.

Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang dan organisasinya. Dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi akan dapat tercapai. Penulis melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan untuk mendapatkan data primer dari karyawan secara langsung. Untuk mengetahui permasalahan yang terdapat di PD Kebersihan Kota Bandung, penulis melakukan pembagian kuesioner pada 25 karyawan secara acak. Di bawah ini penulis menyajikan hasil penelitian pendahuluan tentang aspek-aspek apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pendahuluan Tingkat Kepentingan Variabel-  
 Variabel Dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai di PD Kebersihan kota  
 Bandung**

No	Variabel	SP 5	P 4	KP 3	TP 2	STP 1	TS
1	Lingkungan kerja Non Fisik	18	7	0	0	0	118
2	Kompetensi Kedisiplinan	6	6	7	6	0	87
3	Penempatan kerja	7	8	4	6	0	91
4	Motivasi	5	7	6	7	0	85
5	Kedisiplinan Kompetensi	23	2	0	0	0	123
6	Kompensasi	10	6	9	0	0	101
7	Kepemimpinan	7	8	6	4	0	93
8	Komitmen Pegawai	4	8	0	8	5	73
9	Kepuasan Kerja	6	5	4	7	3	79
10	Budaya Organisasi	0	5	5	7	8	57
11	Pelatihan	5	4	7	7	2	78

Ket: SP=Sangat Penting, P=Penting, KP=Kurang Penting, TP=Tidak Penting, STP=Sangat Tidak Penting, TS=Total Score

Sumber: hasil olah data kuesioner pendahuluan 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa variabel yang memiliki tingkat kepentingan yang tinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah nomor 1 dimana variabel tersebut merupakan aspek dari variabel lingkungan kerja. Kemudian tingkat kepentingan yang paling dominan kedua adalah nomor 2 dimana variabel tersebut merupakan dari variabel kompetensi.

Berdasarkan hasil observasi wawancara variabel dominan yang menjadi penyebab terjadi penurunan kinerja di PD Kebersihan Bandung adalah karena kompetensi yang belum sesuai dengan bidang pekerjaan pekerjaannya.

Selain faktor dari kompetensi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila adanya rasa nyaman dalam bekerja tanpa ada gangguan yang mengganggu di lingkungan sekitar.

Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan produktivitasnya juga akan meningkat. Menurut Sedarmayanti, (2007:22-23), karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Pentingnya lingkungan kerja adalah untuk menciptakan suatu kondisi yang baik agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, nyaman. Maka dari itu kondisi kompetensi dan lingkungan kerja masih harus diperbaiki agar kinerja yang diberikan pegawai lebih optimal. Lingkungan kerja yang tenang untuk melakukan pekerjaan merupakan suatu dorongan bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memenuhi kepentingan seorang pekerja maka akan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan prestasi rendah yang akhirnya akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan

Mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam memajukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, maka PD Kebersihan Bandung perlu untuk melakukan perbaikan aspek-aspek yang disinyalir mempengaruhi kinerja para karyawan yaitu kompetensi dan lingkungan kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan PD Kebersihan Bandung. Dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka tujuan organisasi pun akan tercapai dengan baik, Kurangnya kinerja dari pegawai akibat merupakan akibat dari kompetensi yang masih kurang.

Dengan memperhatikan permasalahan di atas dan mengingat betapa pentingnya masalah kompetensi dan lingkungan kerja bagi perusahaan atau organisasi, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul : **“PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD KEBERSIHAN KOTA BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kompetensi

- a. Tingkat kompetensi karyawan PD Kebersihan Kota Bandung masih kurang.
  - b. Masih ada pegawai dengan pendidikan terakhir yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja
- a. Kurangnya kerjasama dalam melakukan pekerjaan.
  - b. Proses komunikasi yang kurang dengan pegawai lain.
3. Kinerja
- a. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dibawah target yang diharapkan.
  - b. pegawai belum mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja karyawan di PD Kebersihan Kota Bandung
2. Bagaimana kompetensi karyawan di PD Kebersihan Kota Bandung
3. Bagaimana lingkungan kerja karyawan di PD Kebersihan Kota Bandung
4. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PD Kebersihan Kota Bandung

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis:

1. Kinerja karyawan di PD Kebersihan Kota Bandung
2. Kompetensi karyawan di PD Kebersihan Kota Bandung
3. Lingkungan kerja di PD Kebersihan kota Bandung
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan di PD Kebersihan Kota Bandung

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1. Kegunaan secara akademis :
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan diperkuliahan.
  - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.
2. Kegunaan praktis :
  - a. Bagi penulis  
Penelitian ini akan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu

pengetahuan ekonomi yang ada hubungannya dengan masalah-masalah mengenai kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

b. Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini akan dihasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan dalam hal kompetensi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk memperkaya pemikiran sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut.