

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap Instansi ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasinya oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan salah satu hal utama dalam suatu Instansi untuk melakukan segala kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dari suatu Instansi karena sumber daya manusia sebagai faktor peran penting dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu sumber daya manusia haruslah memiliki kinerja yang berkualitas tinggi karena salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu Instansi ada pada kinerja sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi tersebut. Jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik maka organisasi tersebut akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik maka hal tersebut akan mengakibatkan pada mundurnya kualitas organisasi yang bersangkutan. Instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia serta bagaimana sumber daya manusia itu dapat dikelola. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pembentukan aparatur pemerintah yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai serta kinerja dari instansi. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dunia kerja modern, membutuhkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, jujur, dan profesional agar dapat mengabdikan pada negara dan dapat melayani masyarakat dengan maksimal.

Pegawai merupakan aset utama suatu instansi yang memiliki peran strategis didalamnya dan diwajibkan untuk menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN, yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Instansi pemerintah terdiri dari dua bagian yaitu: PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK/P3K).

Tantangan besar yang dihadapi oleh instansi pemerintahan khususnya pemerintahan daerah adalah bagaimana menampilkan kualitas kerja para pegawai yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki tanggung jawab terhadap instansinya, memiliki Kerjasama yang baik dengan pegawai lainnya dan kehadiran ditempat kerja. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan mengingat secara empirik masyarakat menginginkan agar instansi pemerintahan dalam menjalankan tugas tugasnya dapat bekerja secara maksimal sehingga dinas Penataan Ruang Kota Bandung sangat membutuhkan pegawai yang memiliki

kuantitas dan kualitas yang sangat baik, maka dari itu diperlukan prestasi kerja pegawai yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif serta mampu efektif dalam menjalankan tugas. Namun pada kenyataannya para pegawai tidak sesempurna yang diharapkan oleh institusi dalam menjalankan roda organisasi tersebut. Dapat dilihat data penilaian aspek kinerja pegawai kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Hasil penilaian kinerja
DINAS PENATAAN RUANG KOTA BANDUNG 2019-2023

No.	Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
1	2019	75,81%	Baik
2	2020	83,10%	Baik
3	2021	71,57%	Cukup
4	2022	69,25%	Cukup
5	2023	51,92%	Kurang

Sumber: Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

Keterangan: A = Sangat baik (90% - 100%)

B = Baik (75% - 89,99%)

C = Cukup (65% - 74,99%)

D = Kurang (50% - 64,99%)

E = Sangat Kurang (0% - 49,99%)

Berdasarkan tabel dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai selama 5 periode terakhir terhitung mulai tahun 2019-2023. Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung mengalami penurunan dari tahun 2019 sebesar 75,81% kemudian di tahun 2020 mengalami kenaikan yang signifikan sebesar 83,10%. namun pada tahun 2021 sampai tahun 2023 mengalami penurunan yang sangat drastis yaitu tahun 2021 memiliki hasil 71,57% dan tahun 2023 menurun drastis menjadi 51,92% , penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya

permasalahan pada kinerja pegawai yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada periode tersebut.

Peneliti melakukan wawancara dengan ibu Yani selaku sekretaris personalia/HRD yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yaitu masih ada beberapa pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, pegawai menyelesaikan pekerjaan belum mencapai standar yang diharapkan, serta pegawai mengeluh mengenai adanya kurang fasilitas kantor yang kurang memadai.

Selain melakukan wawancara peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 20 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Kinerja Pegawai Tahun 2023 Pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas	1	6	10	3	0	59	2,9
2	Kuantitas	0	8	11	1	0	67	3,3
3	Kerjasama	0	5	10	5	0	60	3
4	Tanggung Jawab	0	4	3	13	0	51	2,5
5	Inisiatif	0	6	4	10	0	56	2,8
Skor Rata-Rata								2.9

Sumber: hasil olahan data kuesioner pra-survei

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan, peneliti kemudian melakukan penelitian pendahuluan mengenai faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Hal

tersebut sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Kasmir (2019:190-193) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pegawai untuk melakukan kinerja adalah Pelatihan, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja Pegawai dapat optimal.

Berkenaan dengan fenomena yang telah dipaparkan dan teori yang dijelaskan oleh Kasmir tersebut, maka peneliti juga telah melakukan pra survey pada 20 responden yaitu pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung mengenai faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai yang berakibat pada turunnya kinerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Maka pada halaman berikutnya peneliti akan menyajikan hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

Tabel 1. 3
Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
KEPEMIMPINAN								
1	Pengarahan	4	5	3	5	3	62	3.1
2	Komunikasi	2	4	7	6	1	60	3
3	Pengambilan Keputusan	1	3	9	3	4	54	2,7
4	Memotivasi	1	3	12	3	1	60	3
Skor Rata-rata								2.95
VARIABEL DISIPLIN KERJA		Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Taat Terhadap Aturan Waktu	3	10	5	2	0	74	3.7
2	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	5	10	3	2	0	78	3.9

3	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	5	13	2	0	0	82	4.15
4	Taat Terhadap Norma	4	15	1	0	0	83	4.15
Skor Rata-rata								3.97
VARIABEL MOTIVASI KERJA		Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan Berprestasi	3	8	5	3	1	69	3.45
2	Kebutuhan untuk berafiliasi	2	10	4	4		70	3.5
3	Kebutuhan untuk Berkuasa	2	8	7	1	2	67	3.35
Skor Rata-rata								3.43
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA		Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Fisik	2	4	4	6	4	54	2.7
2	Lingkungan Non Fisik	0	8	2	9	1	57	2.85
Skor Rata-rata								2.77
Frekuensi Jawaban							Skor	

VARIABEL KOMPENSASI		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		Rata-rata
1	Kompensasi langsung	4	8	6	2	0	74	3.7
2	Kompensasi tidak langsung	4	8	7	1	0	75	3.75
Skor Rata-rata								3.72
VARIABEL KOMUNIKASI		Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Internal	4	10	6	0	0	78	3.9
2	Eksternal	3	8	6	2	1	70	3.5
Skor Rata-rata								3.70
VARIABEL PELATIHAN		Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Instruktur	4	10	5	1	0	77	3,85
2	Peserta Pelatihan	5	9	3	3	0	76	3,80
3	Metode Pelatihan	0	18	2	0	0	78	3,90
4	Materi	3	14	3	0	0	80	4,00
5	Tujuan	1	13	4	2	0	73	3,65

Skor Rata-rata								3.84
VARIABEL BUDAYA ORGANISASI		Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	4	12	4	0	0	80	4,00
2	Orientasi tim	3	14	3	0	0	80	4,00
3	Keagresifan	1	13	4	2	0	73	3,65
Skor Rata-rata								3.83
VARIABEL STRES KERJA		Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Stres lingkungan	0	8	8	4	0	64	3,20
2	Stres organisasi	4	12	4	0	0	80	4,00
3	Stres individu	1	15	4	0	0	77	3,85
Skor Rata-rata								3.68
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Pegawai (20 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber: Hasil Olahan Data Kuisisioner Pra-Survey

Berdasarkan dari data pada tabel 1.3 merupakan hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil pra survey yang diberi tanda kuning diindikasikan yang paling bermasalah. Tabel tersebut menyimpulkan bahwa terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diketahui bahwa yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 7 variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan.

Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisioner kepada 20 pegawai yang dijadikan responden pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Kepemimpinan pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	KEPEMIMPINAN							
1	Pengarahan	4	5	3	5	3	62	3.1
2	Komunikasi	2	4	7	6	1	60	3
3	Pengambilan Keputusan	1	3	9	3	4	54	2,7
4	Memotivasi	1	3	12	3	1	60	3
Skor Rata-rata								2.95

Sumber : Hasil oleh data kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 kepemimpinan pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung mempunyai skor rata-rata 2,95 yang artinya menunjukkan bahwa masih ada pegawai pada dimensi pengambilan keputusan berupa dirasa belum sesuai apa yang di harapkan dengan rata-rata 2,7. Kemudian dari dimensi komunikasi dan motivasi yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa bahwa instansi kurang sadar tentang menyemangati pegawainya dari hal pemberian *motivasi*, dan dengan rata-rata 3 untuk dimensi komunikasi dan motivasi 3. Disinyalir akan berpengaruh kepada kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar instansi mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Penataan Ruang Kota

Bandung menyatakan bahwa pemimpin kurangnya memberikan motivasi dalam pekerjaan pegawai, kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahannya, serta menurut pandangan para pegawai, pemimpin kurang tepat dalam mengambil keputusan dalam bekerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisisioner kepada 20 pegawai yang dijadikan responden pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Lingkungan Kerja pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata - rata	
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Lingkungan Fisik	2	4	4	6	4	54	2.7
2	Lingkungan Non Fisik	0	8	2	9	1	57	2.85
Skor Rata-rata								2.77

Sumber : Hasil oleh data kuesioner pra-survey (2024)

Dari tabel 1.5 variabel lingkungan kerja dengan total rata-rata sebesar 2,77 memperlihatkan bahwa skor rata-rata dari setiap dimensi masih rendah dan memiliki kriteria yang kurang baik. Seperti pada dimensi lingkungan fisik pada fasilitas, dimana fasilitas dalam kantor masih kurang memadai dan itu menghambat pekerjaan para pegawai. Pada dimensi lingkungan non fisik, pegawai belum memiliki rasa keakraban satu sama lain antar pegawai di satu divisi maupun dengan divisi lain. masih belum terjalin suasana di tempat kerja yang harmonis dan kondusif. Hal ini berpengaruh pada dimensi lingkungan non fisik.

Dengan adanya hasil prasurvey yang dilakukan peneliti, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan lingkungan kerja dan kepemimpinan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan pokok pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan Apakah kepemimpinan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yaitu lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja
 - a. Masih kurangnya vasilitas dalam instasi yang memperhambat pekerjaan pegawai.
 - b. Kurang terciptanya suasana kerja yang harmonis dan kondusif.
 - c. Kurang hubungan kerja yang baik antar pegawai.

2. Kepemimpinan

- a. Kurangnya pemimpin dalam pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kurang efektifnya pemimpin dalam memberikan dorongan atau memotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawai.

3 Kinerja Pegawai

- a. Banyak pegawai yang tidak berinisiatif dalam bekerja.
- b. Pegawai kurang tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Penurunan kinerja pegawai pada periode tahun 2023 pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
2. Bagaimana Kepemimpinan Kerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun parsial pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja pegawai di Dinas Penataan ruang Kota Bandung (DISTARU).
2. Kepemimpinan pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung (DISTARU).
3. Kinerja pegawai di Dinas Penataan ruang Kota Bandung (DISTARU).
4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung (DISTARU).

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan peneliti ini berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian, baik bagi peneliti, bagi Instansi sebagai objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman dalam menghadapi atau mengembangkan ilmu pengetahuan dengan penerapan konsep-konsep teori untuk memahami, menjelaskan, dan meramalkan fenomena terutama yang berkenaan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruan Kota Bandung.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan bagi penulis.

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penulis juga dapat mengetahui kinerja pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung (DISTARU) selain itu penulis juga jadi rajin ke perpustakaan, mencari referensi jurnal, dan dapat belajar cara mengetik yang baik.

2. Kegunaan bagi Dinas Penataan Ruang Kota Bandung (DISTARU).

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung

3. Kegunaan Bagi Pihak Lain.

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DI Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

4. Kegunaan Bagi Pimpinan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menintroveksi diri bagi pimpinan untuk memperhatikan bawahannya dan bisa menjadi pemimpin yang baik untuk bawahannya

5. Kegunaan Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan telaah lebih lanjut mengenai pengaruh ukuran pemerintah, tingkat kemandirian, temuan auditor dan opini audit agar audit delay dapat dicegah oleh pemerintah.

6. Kegunaan Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan melaksanakan tugas dengan baik