

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinamisnya persaingan saat ini menuntut setiap organisasi untuk dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sebaik mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Pengelolaan SDM yang baik dapat menjadi salah satu faktor keberhasilan tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Begitu pula pada keberhasilan instansi pemerintahan, tidak luput dari peran utama para pegawai di dalamnya. Pegawai instansi pemerintahan memiliki peran sebagai pemikir, perencana dan pengendali segala aktivitas serta merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan prima yang merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Salah satu bentuk instansi pemerintah adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) yang menjadi unit pengelola sumber daya aparatur dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS). BKPP mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan ketatausahaan sebuah instansi pemerintah. Kelancaran pelaksanaan tugas BKPP ini sangat tergantung pada keprofesionalan pegawai yang berada didalamnya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien guna meningkatkan kelancaran roda pemerintahan. BKPP harus mampu merumuskan perencanaan dan melaksanakan kebijakan teknis manajemen kepegawaian daerah, serta memberi pertimbangan dan putusan mengenai status, mutasi sampai pada pensiunnya seorang aparatur negara. BKPP memiliki peran sentral dalam mengelola bidang kepegawaian pada masing-masing daerahnya.

BKPP Kabupaten Bandung merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2002

Tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah. BKPP Kabupaten Bandung mempunyai persamaan dengan BKPP yang terdapat di Kabupaten atau Kota lainnya, namun mempunyai perbedaan dalam Struktur Bidang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan organisasi pemerintahan, diantaranya mempunyai karakteristik berbeda dalam sisi penekanan Tupoksi yang dikerjakan.

Kinerja BKPP Kabupaten Bandung dapat dilihat melalui tingkat keberhasilan tiga indikator pencapaian kinerja, yaitu 1) PNS yang memenuhi standar kompetensi jabatan melalui peningkatan kualitas PNS di Kabupaten Bandung dengan program diklat struktural, diklat formal, dan diklat teknis yang dilaksanakan oleh BKPP maupun oleh SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, 2) PNS yang memenuhi sasaran penilaian prestasi kerja minimal >50% dimana sasaran ini menggambarkan upaya BKPP dalam meningkatkan jumlah pegawai yang berkinerja baik berdasarkan penilaian kinerja dengan melebihi 50 % yang diprioritaskan untuk para pejabat struktural, dan 3) Penyelesaian administrasi kepegawaian yang dimaksudkan untuk menggambarkan keberhasilan peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan BKPP. BKPP melayani administrasi kepegawaian bagi para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung sejumlah 19.744 Pegawai (data per Desember 2016) diantaranya dalam pelayanan kenaikan pangkat, pensiun, gaji berkala, karpeg, karis, karsu, askes, taperum, taspen dengan mudah cepat dan tepat. Adapun hasil rekapitulasi kinerja BKPP Kabupaten Bandung terlihat dari Tabel 1.1 sebagai berikut.

TABEL 1.1
REKAPITULASI PENCAPAIAN KINERJA
BKPP KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2014 – 2016

Indikator Pencapaian Kinerja	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
	Capaian	Persentase	Capaian	Persentase	Capaian	Persentase
PNS yang memenuhi standar kompetensi jabatan	4.589 Orang	21.01%	6.978 Orang	28.30%	713 Orang	18.22%
PNS yang memenuhi sasaran penilaian prestasi kerja minimal >50%	1.399 Orang	49.30%	1.409 Orang	49.65%	1.295 Orang	18.25%
Penyelesaian administrasi kepegawaian	6.710 Buah	28.70%	5.546 Buah	16.90%	6.727 Buah	46.39%

TOTAL	99.01%	94.85%	82.86%
--------------	---------------	---------------	---------------

Sumber: LKIP BKPP Kab. Bandung, 2017 (data diolah).

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa dalam tiga tahun terakhir, terlihat adanya indikasi penurunan pencapaian kinerja BKPP Kabupaten Bandung. Pada Tahun 2014, pencapaian kinerja hampir memenuhi keseluruhan target kerja yaitu 99.01 %, namun menurun pada Tahun 2015 sebesar 94.85% dan Tahun 2016 sebesar 82.6%. Selama periode 2014-2016 belum pernah kinerja BKPP Kabupaten Bandung memenuhi target penyelesaian yaitu sampai 100%. Penurunan pencapaian kinerja ini disebabkan oleh banyak faktor, utamanya berasal dari faktor pegawai BKPP yang dinilai belum mampu memenuhi tugas dan tanggungjawab pekerjaannya secara optimal.

Kinerja yang unggul dari sebuah instansi pemerintah tentu dapat tercapai ketika pegawai didalamnya juga memberikan kinerja terbaik mereka bagi instansi terkait. Penurunan kinerja yang terjadi di BKPP Kabupaten Bandung tentunya harus segera diatasi, karena pegawai merupakan ujung tombak dari keberhasilan BKPP Kabupaten Bandung dalam pencapaian target kerjanya. Apabila masalah ini dibiarkan berlarut-larut maka dikhawatirkan akan menghambat aktivitas operasional BKPP Kabupaten Bandung.

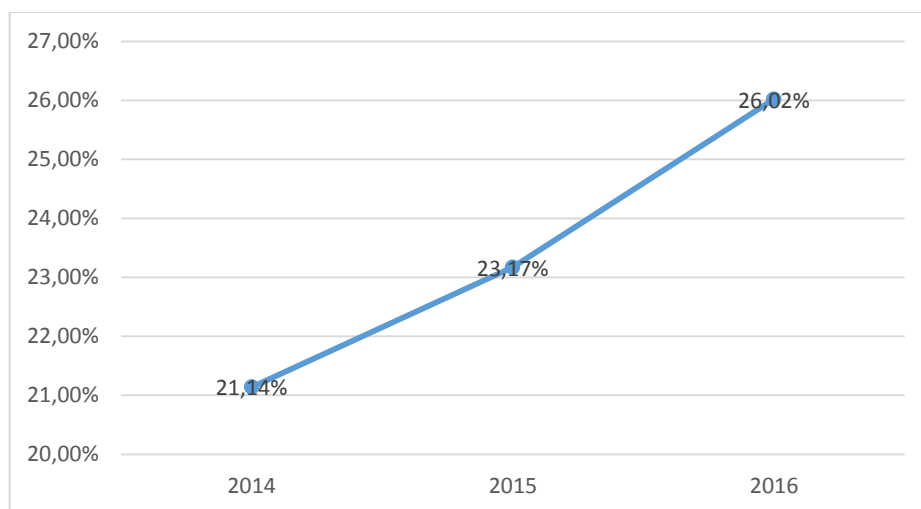
Berdasarkan hasil wawancara pada hari Kamis, Tanggal 10 Agustus 2017 dengan narasumber H. Asep Saefulloh, S.E. selaku Kasubid Pemindahan dan Pemberhentian Aparatur di BKPP Kabupaten Bandung terungkap beberapa masalah yang berkaitan dengan belum optimalnya kinerja pegawai BKPP Kabupaten Bandung yaitu diantaranya dari kondisi lingkungan kerja yang dinilai masih kurang kondusif.

Hal ini diantaranya terlihat dari tata letak di ruang kerja yang tidak teratur. Seperti meja kerja yang tidak beraturan, alat-alat kerja yang kurang rapi serta kurangnya kebersihan di dalam ruang kerja. Adanya beberapa AC yang tidak berfungsi juga membuat suasana kerja kurang nyaman. Hal lainnya ditunjukkan dengan kurang memadainya fasilitas internet yang untuk mengakses data-data penting, dikarenakan *router* yang terletak agak terlalu jauh sehingga meja yang

agak jauh dari *router* susah menjangkau jaringan internet dari *router* tersebut. Selain itu, komputer-komputer yang ada di BKPP tidak tersambung satu sama lain yang dapat menghambat pekerjaan pegawai.

Kenyamanan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam pencapaian kinerja yang optimal. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2010, hlm. 12) yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Selain itu, Aini Kusniawati dkk., (2014, hlm. 50) menyatakan upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja, serta menerapkan disiplin kerja dalam lingkungan tersebut. Penelitian lain yang mengemukakan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan juga dilakukan oleh Ardika Triwibowo & Ramon Zamora, 2014; Bangun Prajadi Cipto Utomo, 2014; Diah Indriani, dkk., 2015; Leni Prasetya, 2016; dan Andrew M.C. Mamesah, dkk., 2016.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan pegawai BKPP Kabupaten Bandung adalah banyaknya pegawai yang mangkir dari pekerjaan, pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja secara efektif seperti terlambat masuk dan pulang sebelum waktu kerja habis, pegawai yang lalai dengan target kerjanya padahal sudah ada batas waktu penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan sebelumnya. Selain itu hal lain yang mencerminkan tidak disiplinnya karyawan BKPP Kabupaten Bandung dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini.



Sumber: Dokumentasi BKPP Kabupaten Bandung

Gambar 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai BKPP Kabupaten Bandung Tahun 2014-2016

Berdasarkan diagram di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Terlihat pada tahun 2014 persentase ketidakhadiran sebesar 21,14%, pada tahun 2015 mengalami peningkatan menjadi 23,17% dan kembali meningkat pada tahun 2016 sebesar 2,85% menjadi 23,17%. Hal ini dapat menjadi tolok ukur kinerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai maka semakin rendah tingkat kinerja pegawai. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Hal ini senada dengan pendapat Sedarmayanti (2010, hlm. 77) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin serta inisiatif.

Penerapan disiplin kerja suatu instansi pemerintah adalah berlandaskan pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin kerja PNS.

Penerapan disiplin kerja di BKPP Kabupaten Bandung adalah satunya berkaitan dengan waktu operasional kerja dimana pegawai harus bekerja 37 jam 30 menit per minggu, selama 5 hari kerja yaitu Senin s.d. Kamis yaitu Pukul 07.00 s.d. 15.30 WIB dan Jumat yaitu Pukul 07.00 s.d 11.00 WIB. Hal ini sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno (2009, hlm. 167) yang menyatakan faktor kinerja yang dijadikan pengukuran kinerja karyawan diarahkan pada salah satunya aspeknya yaitu disiplin waktu dan absensi yang dilihat dari tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran yang berperan sebagai prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan. Selain itu, berbagai pedoman peraturan mengenai perilaku

kerja yang berlaku dalam lingkup kerja BKPP Kabupaten Bandung harus ditaati oleh setiap pegawainya.

Kedisiplinan merupakan bagian dari fungsi operatif manajemen SDM. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah organisasi, semakin tinggi juga prestasi dan kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Arsyad, 2014; Idris Suledan & Alegbeleye Godwin E, 2015; Rima Alhalimah Hajrina, dkk, 2016; dan Apalia Ekakoron Anthony, 2017 yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi mencapai tujuannya. Setiap organisasi perlu memfokuskan perhatian pada penerapan disiplin yang akan mengarahkan perilaku kerja pegawai yang sesuai aturan dan norma sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sesuai dengan pendapat Keith Davis (2003, hlm. 129) yang menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul “Pengaruh Lingkungan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kabupaten Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Bandung.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi atau temuan sebagai berikut.

1. Gambaran lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Bandung.
2. Pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Bandung.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Bandung.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian dapat memperluas kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kinerja pegawai. Sumbangan informasi sangat berguna untuk menambah wawasan dalam pendidikan dan pengajaran Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Bagi para praktisi dan pemangku kebijakan di BKPP Kabupaten Bandung, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang sesuai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai khususnya di instansi pemerintahan.