

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang selalu menarik untuk dikaji adalah masalah kinerja pegawai, di sini yang akan diteliti adalah kinerja pegawai di instansi pemerintahan, yang belum menunjukkan profesionalisme kinerja yang baik. Dalam instansi pemerintah, kinerja instansi pemerintah semakin menjadi sorotan dan masyarakat mulai banyak menuntut nilai yang diperoleh atas pelayanan yang diberikan birokrasi pemerintah yang dimotori oleh Pegawai Negeri Sipil. Tuntutan tersebut, diutarakan karena masyarakat masih merasa belum puas atas kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah.

Untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas dapat ditunjang dengan aparat atau pegawai yang berkualitas. Untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan, serta meningkatkan keterampilan, profesionalisme serta faktor kepribadian, yang pada umumnya kinerja mengacu kepada sikap-sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai Badan Pertanahan Nasional ini kerap kali menghadapi berbagai macam permasalahan, dikarenakan masih kurang optimalnya tingkat kinerja pegawai. Di bawah ini terdapat beberapa fenomena konflik yang menunjukkan kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional khususnya Kabupaten Serang kurang optimal, diantaranya:

**LAPORAN TAHUNAN PENANGANAN KONFLIK PADA
BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN SERANG
BULAN JANUARI S/D DESEMBER 2006**

No	PIHAK YANG BERSENGKETA	SENGKETA/ KONFLIK	POKOK MASALAH	PENYELESAIAN	KETERANGAN
1	Ahli waris dengan Pemda Kabupaten Serang	Pembebasan tanah untuk terminal	Bahwa ahli waris (pemilik tanah) belum menerima ganti rugi dari pemerintah Prop. Banten	Telah dilakukan penelitian oleh Kejari Banten.	Belum selesai
2	Imal maliki dengan Pemerintah Prop. Banten	Pembebasan tanah Pusat Pemerintah Prop. Banten	Bahwa Sdr. Imal Maliki belum menerima ganti rugi dari Pemerintah Prop. Banten	Telah dilakukan rapat musyawarah dengan pemilik dan kuasa hukumnya namun PT. Indovyl tidak hadir.	Telah dibayar ganti rugi pada bulan September 2006
3	PT. Tira Anugrah Kontraktor melawan masyarakat	Penyerobotan	Bahwa adanya penyerobotan tanah HGB No. 439/Serang an. PT. Tira Anugrah Kontraktor oleh masyarakat	Akan dilakukan penelitian secara Yuridis, Administrasi, Cek Lapangan dan telaahan	Belum selesai
4	IAIN Sultan Maulana hasanudin melawan H. Daud H. Dan Sumardi	Tumpang tindih	Bahwa tanah HM. Wakaf No. 5 an. IAIN telah dikuasai oleh H. Daud H dan kel Sumardi Purnawirawan TNI AD Kodim 0602 Serang terletak di kel. Sumur Pecung, Kec. Serang.	Bahwa kedua belah pihak telah bermusyawarah namun berdasarkan hasil musyawarah agar kantor Pertanahan Kab. Serang sebagai mediator dapat mengadakan pertemuan gabungan.	Belum selesai
5	Rd. Evi Supriyatiningih melawan Samani bin Samad	Penyerobotan	Bahwa adanya penyerobotan tanah milik adalah an. Rd. Evi Supriyatiningih oleh samani bin Samad	Akan dilakukan penelitian secara Yuridis, Administrasi, Cek Lapangan dan telaahan	Belum selesai
6	Drs. Salim melawan PT. Graha Serang Asri	Penyerobotan Tanah	Bahwa tanah milik adat an. Drs. Salim seluas 417 M2 sebagian telah terambil oleh PT. Graha Serang Asri terletak di Kel. Serang. Kec. Serang.	Akan dilakukan penelitian secara Yuridis, Administrasi, Cek Lapangan dan telaahan	Belum selesai
7	H. Abdulah bin Mutaadim melawan Sutihat binti Masnah	Penyerobotan Tanah	Bahwa adanya penyerobotan tanah milik adat 0,859 an. Sutihat binti Masnah di mohon oleh pihak lain	Kantor pertanahan Kab. Serang selaku seksi ahli memberi keterangan berkaitan dengan SHGB No. 49/Bojonegara	Telah diganti oleh Polda Banten BPN sebagai saksi ahli
8	Jem Juweni melawan PT. Argna Indah Pratama	Tumpang tindih	Bahwa tanah HGB No. 548/harjatani tumpang tindih dengan HM No. 49/harjatani an jeni Juweni	Kantor Pertanahan Kab. Serang telah dimintai keterangan masalah tumpang tindih dimaksud	Telah ditangani oleh Polda Banten

9	PT. Pujiadi Prelige. Tbk	Penyerobotan	Bahwa tanah milik adat seluas 4.620 M2 an. Ibrahim bin juned telah terambil oleh PT. Pujiadi Pretige. Tbk	Akan dilakukan penelitian secara Yuridis, Administrasi, Cek lapangan dan telaahan	Belum selesai
10	Hilman Nafi melawan Jacnudin	penyerobotan	Bahwa SHM No. 129/Serang diserobot oleh Hikmat Nafi	Kantor Pertanahan kab. Serang selaku saksi ahli memberi keterangan berkaitan dengan SHM	Ditangani oleh Polda Serang

(Sub Bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang 2006)

Selain data di atas ada beberapa persepsi masyarakat terhadap pelayanan Badan Pertanahan Nasional yaitu:

- Sering terdapat sertifikat ganda yang dimiliki oleh masyarakat
- Terjadinya pemungutan tarif di atas harga resmi yang telah ditetapkan serta memungut bea pengukuran tanah
- BPN tidak mampu memberikan pelayanan terbaiknya, khususnya menyangkut pengurusan hak milik seseorang atas sebidang tanah (sertifikat)
- Banyak tanah yang masih belum memiliki sertifikat sehingga muncul klaim dari berbagai pihak atas kepemilikan tanah tersebut
- Kurang transparannya prosedur dan tarif pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah. (<http://pks.or.id>)

Selain fenomena konflik di atas penulis juga mengadakan pengamatan terdapat beberapa fenomena yang terjadi di dalam Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang menunjukkan adanya tingkat kinerja yang belum optimal di antaranya:

1. Masih banyak pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja dan pelanggaran lainnya.
2. Pelanggaran tidak diimbangi dengan penjatuhan hukuman yang setimpal dan tegas.

3. Inisiatif bekerja kurang optimal, karena efektivitas dan efisiensi penggunaan waktu pada saat bekerja sehingga tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. (Sub Bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang Mei 2006)

Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di antaranya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengacu sikap-sikap pegawai yang positif agar kinerjanya dapat meningkat seperti semangat kerja, disiplin, mau dan mampu melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, jujur, dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil pengamatan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang ini menunjukkan suatu fenomena tentang kurang optimalnya kinerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: pendidikan dan pelatihan struktural, sistem gaji, sistem insentif, kewenangan, orientasi terhadap perubahan, sistem pengawasan, etika pelayanan dan lingkungan kerja. Demikian halnya dengan faktor lingkungan yang mengitari manusia akan sangat mempengaruhi tumbuh kembangnya inovasi dan kreatifitas seseorang dalam upaya meningkatkan produktivitasnya. Kreatifitas itu timbul sebagai suatu proses interaksi antara manusia dengan lingkungannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang lebih baik, organisasi harus mampu memotivasi pegawainya dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

Maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN SERANG.**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Semakin banyak masalah yang timbul, maka makin besar pula masalah yang akan terjadi. Kinerja pegawai belum optimal sehingga kualitas pelayanan rendah dan belum memuaskan masyarakat sesuai dengan harapan. Selain itu, lingkungan kerja fisik kantor yang belum memadai juga akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan kinerja pegawai.

Salah satu yang diduga menyebabkan belum optimalnya kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik kantor yang tidak sesuai, karena kenyataannya baik langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja fisik kantor ikut berperan di dalam menentukan kinerja pegawai. Pada umumnya seseorang akan merasa lebih nyaman bekerja apabila kondisi sekitarnya sesuai dengan tuntutan nuraninya dan disertai dengan fasilitas kerja yang cukup lengkap dan memadai, sehingga mereka bisa berkonsentrasi sepenuhnya terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik kantor seperti ruang kantor, tata letak, penerangan, ventilasi belum memenuhi prinsip-prinsip manajemen tata ruang, sehingga kondisi tersebut belum menjamin kenyamanan pegawai maupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

Secara psikis, lingkungan kerja nampaknya belum menciptakan suasana yang mendorong kesediaan dan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerjasama dan komunikasi yang efektif sehingga terjadi kekurangharmonisan yang dapat menghambat pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan penelitian ini akan dirumuskan pada pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik kantor di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang.
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang.
3. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik kantor terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian adalah untuk memperoleh data yang berguna dalam pembuktian hipotesis dan menjawab permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik kantor di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang.
3. Untuk mengukur berapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik kantor terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini, di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang

lingkungan kerja fisik kantor terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berharga kepada berbagai pihak, yaitu:

a. Bagi penulis sendiri

Dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal lingkungan kerja fisik kantor dan kinerja.

b. Bagi Badan Pertanahan Kabupaten Serang

Bagi pimpinan: Dari data dan informasi yang dikumpulkan kiranya akan sangat berguna dan dapat dijadikan masukan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi pegawai: Dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik kantor dan kinerjanya.

1.5 Kerangka Berfikir

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja pegawai, di mana kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) mempunyai pengertian bahwa: "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Gibson Invincevich & Donnelly (terjemahan, 1997:118), kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Dennis L. Gibson yang dikutip oleh D. Sutisna (1999:57) mengemukakan empat faktor yang menjadi dimensi kinerja, yaitu: 1) *Performance*, menyangkut kemampuan pegawai, prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) *Conformance*, merefleksikan bagaimana individu bekerjasama dengan atasan dan rekan-rekan, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan atau instansi, 3) *Dependability*, melihat sejauhmana tingkat kedisiplinan pegawai terhadap aturan yang ditetapkan dan disetujui oleh pegawai sendiri, 4) *Personal Adjustment*, melihat bagaimana kemampuan pegawai (dari sisi emosional) untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

Mc. Clelland mengemukakan Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland, bahwa ada 3 hal yang memotivasi seseorang:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Proses penumbuhan motivasi dalam diri seorang pegawai dapat dirangsang dengan menumbuhkan pula adanya kebutuhan akan prestasi. Karena dengan cara itu akan mendorong pegawai untuk mengembangkan segala kreativitas dan segala kemampuan yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja (kinerja) yang maksimal. Setelah itu, baru dapat dilihat dan dinilai bagaimana hasil kerja pegawai tersebut.

Penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif, bukan atas suka atau tidak suka. Penilaian menurut Sikula adalah: “...*the procces of estimating or judging the values, excellence, qualities or status of some object, person, or thing*”, yang artinya proses untuk menaksir atau menentukan nilai-nilai, keunggulan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang, atau benda.

Menurut Hasibuan (2002:87):

Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Perilaku yang dimaksudkan adalah penilaian terhadap kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dedikasi, dan partisipasi pegawai.

Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi di antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Robbins, 1998:98).

Luthans (1981), Gibson, et al. (1996), menjelaskan konsep dasar psikologi mengungkapkan bahwa: “Perilaku individu pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisme di dalam lingkungan”.

Rivai, Veithzal (2005:16) mengemukakan: “Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu (1) kemampuan, (2) motivasi, dan (3) lingkungan”. Robbins dan Luthans (1996:182) berpendapat sama bahwa: “Pegawai biasanya sangat memperhatikan lingkungan kerja di tempat mereka bekerja”. Kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional ini harus memperhatikan hal tersebut,

dikarenakan pegawai memerlukan ketenangan, kebersihan, udara yang sehat dan penerangan yang memadai sangat diperlukan untuk kelancaran pegawai bekerja.

Lingkungan kerja fisik kantor yang baik adalah apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dapat menurun

Menurut (Alex S. Nitisumito 1991:10) lingkungan kerja merupakan: “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

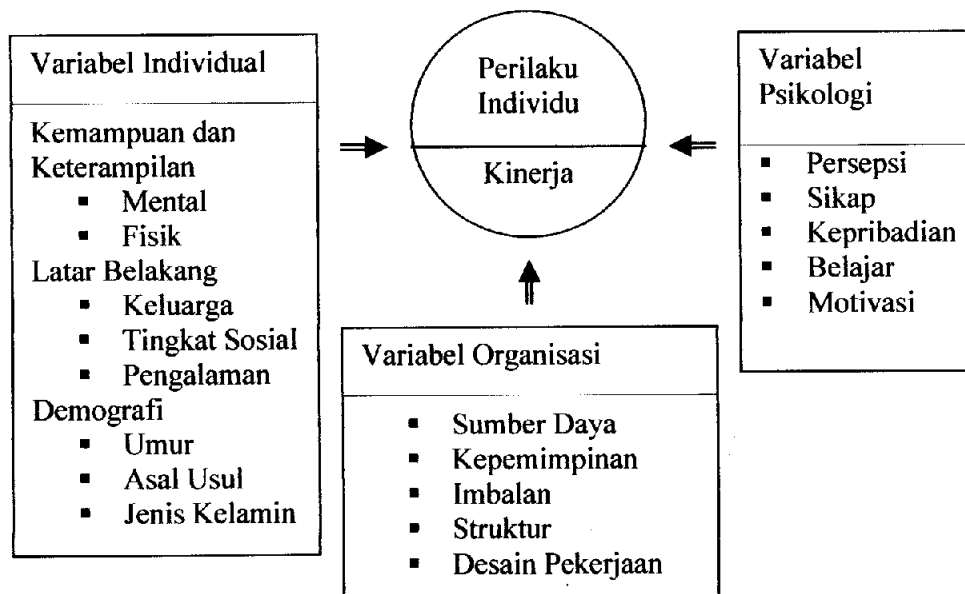
Sedarmayanti (1996:1) menyebutkan juga lingkungan kerja fisik kantor adalah: “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan ataupun kelompok”.

Sedarmayanti (1996:23) mengemukakan beberapa variabel dalam lingkungan kerja fisik kantor antara lain: “Penerangan, temperatur, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, tata warna, dekorasi, musik ditempat kerja dan keamanan”

Dari uraian di atas cukup banyak faktor lingkungan kerja fisik kantor yang mempengaruhi kenyamanan kondisi kerja pegawai pada saat melaksanakan pekerjaannya yang akhirnya akan mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan

Untuk itu Gibson, Ivancevich, Donnelly (1994) mengelompokkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: (1) variabel individual (2) variabel psikologi, dan (3) variabel organisasi seperti dalam gambar berikut ini:

Gambar 1.1
Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja

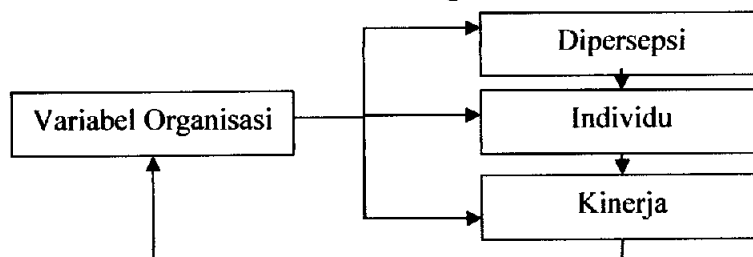


Sumber: Gibson, Ivancevich, Donnelly (1994). *Organisasi Manajemen*. Jakarta. Erlangga

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik (psikis). Di sini penulis hanya mengambil lingkungan fisiknya saja. Pendapat-pendapat tersebut pada hakekatnya memiliki makna yang sama tentang kinerja yaitu gambaran hasil kerja dari aspek kualitatif dan kuantitatif dari suatu tugas jabatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Untuk mengetahui lebih jelas hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dapat dilihat pada model kerangka berfikir berikut:

Gambar 1.2
Kerangka Berfikir



Sumber: Gibson, Ivancevich, Donnelly (1994). *Organisasi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

1.6 Asumsi

Komaruddin (1985:82) mengemukakan bahwa: “Asumsi merupakan segala sesuatu yang dianggap tidak mempengaruhi atau dianggap konstan. Asumsi menetapkan faktor-faktor yang diawasi”. Asumsi dapat berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi dan tujuan, Asumsi ini memberikan hakikat, bentuk dan arah argumentasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis menetapkan beberapa asumsi atau anggapan dasar penelitian sebagai berikut:

1. Struktur organisasi tetap.
2. Organisasi dalam keadaan normal.
3. Kondisi dan situasi dalam keadaan stabil.

1.7 Premis

Dalam hal ini Suharsimi Arikunto (1993:56) mengemukakan bahwa: “Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang disepakati untuk tempat berpijak peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menetapkan premis sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan unsur yang paling dominan, karena manusia merupakan perencana, pelaksana dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

2. Lingkungan kerja fisik kantor merupakan lingkungan kerja tempat pegawai bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. (Barry Render dan Jay Heizer, 2001:239)
3. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan seseorang pegawai dalam kerjanya. (Sedarmayanti, 2001:53)

1.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Suharsimi Arikunto (1993:62) mengemukakan bahwa: “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbuka melalui data yang terkumpul”.

Di lain pihak hipotesis juga sangat berguna untuk mengarahkan penelitian yang tengah atau yang akan dilaksanakan. Komaruddin (1988:4) mengemukakan bahwa:

Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam dan cermat yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk menjelaskan kenyataan-kenyataan, peristiwa-peristiwa atau kondisi-kondisi yang diperhatikan dan untuk membimbing penyelidikan lebih jauh.

Berdasarkan dari pendapat di atas, maka penulis menetapkan hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah: “***Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja fisik kantor terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang***”

1.9 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum tentang uraian yang disajikan, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami pokok permasalahan serta isi yang terkandung dalam skripsi ini.

Adapun sistematika yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan; yang berisi tentang: latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka berfikir, asumsi dan premis, hipotesis, dan sistematika pembahasan

BAB II Landasan Teori; meliputi tinjauan tentang lingkungan kerja fisik kantor dan landasan teori kinerja pegawai.

BAB III Metodologi Penelitian; yang berisi tentang: metode penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, dan prosedur pengolahan data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan; yang berisi tentang: gambaran umum obyek penelitian, sekilas tentang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang, struktur organisasi, analisa data, dan pembahasan.

BAB V Kesimpulan dan Saran; merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, dan saran-saran bagi pihak organisasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

