

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam perkembangan ilmu manajemen, saat ini sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset yang berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan serta kelangsungan hidup suatu organisasi. Sebuah organisasi tidak mungkin ada tanpa adanya sumber daya manusia, karena manusia merupakan penggerak dan pengelola sumberdaya-sumberdaya lainnya seperti modal, mesin, dan material yang ada di dalam organisasi. Salah satu yang menjadi bagian penting dari sumber daya manusia tersebut salahsatunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS menurut UU No. 43/199 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Terkait dengan tugas PNS, saat ini pemerintah dihadapkan pada permasalahan yang sangat pelik dan kompleks yang bersifat multidimensional, baik menyangkut masalah sosial, ekonomi, politik, budaya bahkan perilaku manusia yang menuntut adanya perubahan yang mendasar. Untuk menghadapi situasi yang demikian, aparatur pemerintah pada umumnya dan pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan (DBMP) khususnya dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreatifitas, keteladanan

maupun profesionalisme. DBMP kota Bandung merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam penyediaan prasarana infrastruktur pendukung perekonomian dan kehidupan masyarakat. Infrastruktur tersebut diantaranya jalan dan drainase, sesuai dengan visi dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yaitu “terwujudnya tingkat pelayanan infrastruktur jalan dan drainase yang handal dan ramah lingkungan”. Seiring dengan kurang optimalnya kinerja yang dimiliki pegawai DBMP kota Bandung akhir-akhir ini, Dada Rosada selaku Wali Kota Bandung, menyatakan keraguannya terhadap kinerja pegawai DBMP kota Bandung terutama terkait dengan perbaikan drainase (saluran air) sehingga peran tugas tersebut akan dialihkan kepada masing-masing kecamatan yang terkait.

Terbukti dari hasil wawancara dengan beberapa narasumber selaku pengguna prasarana infrastruktur seperti pengurus taksi Putra Group, para pengendara motor sampai pada pengendara angkutan umum menyatakan ketidakpuasannya terhadap kinerja DBMP. Kekecewaan mereka terhadap DBMP terbukti dengan keadaan jalan di beberapa titik ruas jalan di daerah kota Bandung seperti di jalan Aceh dan jalan Riau yang kurang diperhatikan karena banyaknya lubang serta jalanan goyang yang cukup membahayakan para pengendara, hal serupa juga terlihat di jalan Cikapayang, Binong, dan Taman Sari yang sudah lama tidak mendapat penanganan dari pihak DBMP.

Kurang optimalnya kinerja pegawainya dalam perbaikan beberapa infrastruktur kota juga diakui oleh Bapak Ir. H. Iming Akhmad, M.Si selaku Kepala DBMP kota Bandung, bahwa beliau mengakui keteteran dalam menangani semua tugasnya untuk memperbaiki infrastruktur yang ada di Kota Bandung

karena jumlah dan kemampuan personil yang kurang untuk bisa terus memantau kerusakan infrastruktur tersebut. Kemampuan teknis seperti masih terdapatnya pegawai yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi dinas (Tupoksi) diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai DBMP, sehingga masing-masing pegawai juga menganggap bahwa pekerjaan hanya sebatas rutinitas saja. Terkait permasalahan tersebut, kualitas sumber daya manusia pada DBMP kota Bandung dapat dilihat dari tingkat pendidikan dalam Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

PENDIDIKAN	JUMLAH	%
SD	143	25
SMP	60	11
SMA/K	288	51
D3	17	3
S1	54	9
S2	7	1
<b>JUMLAH</b>	<b>569</b>	<b>100</b>

\*) Data hasil olahan peneliti

Sumber : Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut kemungkinan bisa terjadi pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara para pegawai dilihat dari tingkat pendidikannya, dalam artian beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja *over time*. Jelas pembagian kerja

seperti itu tidak sesuai dengan prinsip-prinsip *The Right Man on the Right Places*, karena bisa jadi ada ketidaksesuaian pendidikan dengan tugas yang diberikan tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi kualitas pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Bandung diharapkan akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Dalam kepegawaian DBMP, mulai dari bagian perencanaan sampai pada pelaksana teknis dan lapangan harus diperoleh komunikasi yang baik agar setiap proyek terlaksana sesuai prosedur.

Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya lingkungan kerja. Lebih lanjut lingkungan kerja tersebut mempunyai pengaruh dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Berikut disajikan rekapitulasi daftar absensi pegawai DBMP kota Bandung mulai dari bulan Januari 2011 sampai dengan bulan Desember 2011 :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Daftar Absensi**  
**Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung**  
**Bulan Januari s/d Desember 2011**

Keterangan	Jumlah Hari	%
Hadir	130	51
Sakit	43	17
Ijin	12	5
Cuti Tahunan	7	3
Cuti Besar	22	9
Cuti Bersalin	-	-
Tugas Belajar	-	-
Dinas Luar	39	15
Tanpa Keterangan	-	-
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100</b>

\*) Data Hasil Olahan 2011

Sumber : Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala DBMP kota Bandung terkait dengan Tabel 1.2, rendahnya kinerja pegawai DBMP kota Bandung juga dapat diketahui dari masih adanya pegawai yang keluar-masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi, tingkat cuti, sakit yang dinilai masih tinggi (34%) yang diduga karena kurang nyamannya lingkungan organisasi jika dilihat dari hubungannya antar rekan kerja di masing-masing subbagian, misalnya kurang solidnya hubungan antar tim di masing-masing bidang mulai dari bidang perencanaan program sampai pada bidang pelaksanaan atau teknisnya. Serta kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung juga diduga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai DBMP kota Bandung.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tingkat kemampuan dan lingkungan kerja yang rendah, maka terjadi kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang senyatanya, semuanya itu berakibat pada rendahnya kinerja pegawai DBMP kota Bandung. Sebagai cerminan rendahnya kinerja pegawai DBMP kota Bandung dapat dilihat dari ketidaksesuaian antara program yang dibuat dengan realisasi. Program dan realisasi kegiatan DBMP kota Bandung tahun 2011 dapat dicermati pada Tabel 1.3 berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Realisasi Kegiatan**  
**Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung Tahun 2011**

NO	KEGIATAN / PEKERJAAN	PROGRAM DAN REALISASI													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
1	Kegiatan Pelaksanaan Normalisasi Saluran Sungai														
2	Kegiatan Rehabilitasi/ Pemeliharaan Jaringan Irigasi														
3	Kegiatan Rehabilitasi Kawasan Kritis Daerah Tangkapan Sungai dan Danau														

Zara Novalita, 2012

Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



## **Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Bandung”.**

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

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan kota Bandung dalam melaksanakan tugasnya sesuai Tuposi dinas.
2. Rendahnya kemampuan kerja pegawai karena mayoritas (87%) pegawai yang ada di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung tamatan SMA kebawah, sedangkan 13% sarjana muda dan sarjana.
3. Adanya distribusi pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan, di satu sisi ada beberapa pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai *over time* (lembur) tapi di sisi lain terdapat pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai).
4. Lingkungan kerja kurang menyenangkan, sehingga terdapat pegawai di saat jam kerja tidak melaksanakan aktivitas pekerjaan kantor tapi sibuk dengan aktivitas pribadi di luar kantor.
5. Fasilitas kerja yang kurang mendukung penyelesaian program tepat waktu sehingga berpengaruh pada mobilitas operasional dan pelayanan kepada masyarakat.

#### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran tingkat kemampuan pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung?
2. Bagaimanakah gambaran kondisi lingkungan kerja pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung?
3. Bagaimanakah gambaran tingkat kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran mengenai tingkat kemampuan pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
2. Gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
3. Gambaran mengenai tingkat kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

- a. Untuk menguji teori yang berkaitan dengan kemampuan (*ability*), lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
- b. Sebagai pengaplikasian dari teori kemampuan (*ability*), lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
- c. Sebagai bahan untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan kemampuan (*ability*), lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi sebagai salah satu referensi yang dapat dijadikan pertimbangan atau masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama berkaitan kemampuan (*ability*) dan lingkungan kerja pegawai.