BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dituntut untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat dari organisasi–organisasi yang ada di dunia. Meningkatnya intensitas persaingan menuntut organisasi untuk selalu memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh mereka dengan cara yang lebih memuaskan daripada yang telah dilakukan oleh para pesaing.selain itu organisasi juga harus memperhatikan SDM yang ada didalam organisasi tersebut.

Organisasi yang ingin memenangkan persaingan harus lebih memperhatikan peran dari SDM (Sumber Daya Manusia) dan sumber daya yang lainnya guna mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh suatu organisasi yang perlu mendapatkan perhatian lebih serius, sebab untuk mencapai produktivitas tinggi harus didukung oleh SDM (pegawai) yang bermutu sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka yang perlu dilakukan adalah perbaikan yang berkesinambungan seluruh bidang antara lain manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), manajemen produksi dan pemasaran.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu organisasi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output organisasi yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu organisasi melakukan suatu mekanisme

pemeliharaan sumberdaya manusia dengan melakukan pengawasan yang lebih mendalam.

Salah satu tugas dari pimpinan adalah pengawasan. Pengawasan adalah suatu usaha sistematik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi

Pengawasan yang dilakukan juga harus bertitik tolak dan mengacu pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan sesuai program kerja yang telah ditetapkan. Untuk dapat mewujudkan suatu rencana kerja yang terprogram tersebut perlu dilakukan suatu pengawasan yang simultan dalam mendukung efektivitas dari suatu rencana yang ada. Faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organiasasi adalah karena adanya perubahan lingkungan kerja yang terjadi.

Menurut Nitisemito (2000,110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia

emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat penting karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mempengaruhi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (performance) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibagi menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaaan, kepemimpinan dan alat.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang di berikan tugas dalam penyusun perencanaan dan mengendalikan pembangunan Daerah.Perencanaan pada azasnya adalah proses penetapan sasaran (objektif) melalui pengambilan keputusan yang bertujuan untuk mencapai hasil sesuai dengan misi suatu organisasi. Tujuan dapat dicapai melalui hasil yang optimal di wilayah tertentu dengan kebijaksanaan yang terarah. Keputusan harus dibuat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan keterbatasan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan berupa kuesioner awal yang dibagikan penulis kepada 40 orang Pegawai Bappeda mengenai pengawasan, lingkungan kerja dan kinerja, maka di peroleh hasil kuesioner sebagai berikut, yang dapat dilihat pada table 1.1

Tabel 1.1
Hasil Survei Pendahuluan
Pada Bappeda Kota Bandung

No.	Pernyataan	Hasil Survei		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
Pengawasan				
1	Pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan bawahannya	20%	30%	50%
2	Pemimpin melakukan pengawasan dari jarak jauh, pengawasan dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan.	50%	30%	20%
Lingkungan Kerja				
1	Penerangan setiap ruangan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan	50%	10%	40%
2	Suhu dalam ruangan membuat nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan	30%	20%	50%
3	Kelembaban ruangan membuat pegawai merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan	20%	50%	30%
4	Sirkulasi udara membuat pegawai merasa terganggu dalam bekerja	60%	10%	30%
5	Kebisingan diruang kerja membuat pegawai susah berkonsetrasi dalam bekerja	30%	50%	20%
6	Bau di tempat kerja membuat pegawai merasa terganggu dalam bekerja	30%	40%	30%
7	Tata warna tempat kerja membuat nyaman pegawai dalam bekerja	30%	40%	30%
8	Dekorasi tempat kerja mempengaruhi pegawai dalam bekerja	80%	10%	10%
9	Musik ditempat kerja membuat nyaman pegawai dalam bekerja	20%	40%	40%
10	Keamanan di tempat kerja membuat pegawai tenang dalam menyelesaikan pekerjaannya	40%	40%	20%

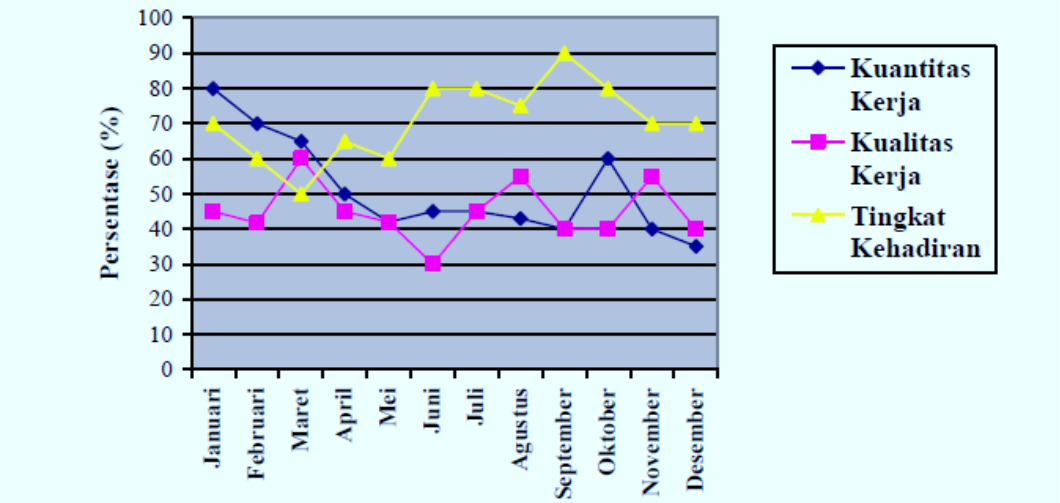
Kinerja				
1	Pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	50%	30%	20%
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *job description.*	50%	30%	20%
3	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.	20%	20%	60%
4	Pekerjaan yang pegawai selesaikan sesuai dengan target perusahaan	40%	40%	20%
5	Pegawai mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannnya	50%	30%	20%

Dilihat dari tabel 1.1 diatas maka tergambar adanya pengawasan yang belum kondusif, hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang tidak langsung mengawasi kinerja para pegawainya, sehingga pemimpin tidak mengetahui bagaimana kondisi didalam organisasi tersebut.

Kemudian untuk lingkungan kerja, tergambar dengan dekorasi tempat kerja mempengaruhi pegawai dalam bekerja dikarenakan sirkulasi udara membuat pegawai merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan untuk kinerja, terlihat pegawai mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi belum maksimalnya dekorasi tempat kerja membuat pegawai mengalami keterlambatan dalam penyelesaian.

Kinerja Pegawai Bappeda Kota Bandung



Sesuai gambar indikasi tentang kinerja pegawai terlihat bahwa pegawai lebih banyak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan karena tata ruang tempat bekerja belum memenuhi standar, mengakibatkan tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian, yang menyatakan bahwa dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya Badan Perencanaan Pembangunan daerah (Bappeda) Kota Bandung masih mengalami minimnya tindakan pemimpin yang tidak langsung mengawasi kinerja para pegawainya, sehingga pemimpin tidak mengetahui bagaimana kondisi didalam organisasi tersebut. Bappeda di dukung oleh fasilitas yang memadai seperti : Alat-alat kerja yang memenuhi standar dan bangunan kantor besar. Namun seiring bertambah pegawai fasilitas yang tersedia tersebut masih memiliki masalah dalam tata letak ruang kerjanya hal ini terlihat dari letak ruang

kerja pegawai yang tidak tertata dengan rapih, misalnya meja kerja yang terlalu berdekatan sehingga mengakibatkan ruang gerak pegawai menjadi berkurang yang mencerminkan bahwa dekorasi lingkungan kerja pegawai itu terlihat kurang nyaman. sehingga membuat para pegawai sering membuang banyak waktu diluar kantor seperti mengobrol dengan sesama pegawai dan mengakibatkan tugas atau pekerjaan yang dikerjakan sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya.

Berdasarkan fenomena dari latar belakang di atas, **maka naik turunnya kinerja di duga dampak dari pengawasan dan lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan teori , yang empiriknya dilakukan pada organisasi.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dalam penulisan ini, penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung antara lain masih mengalami minimnya tindakan pemimpin yang tidak langsung mengawasi kinerja para pegawainya, sehingga pemimpin tidak mengetahui bagaimana kondisi didalam organisasi tersebut. fasilitas yang tersedia tersebut masih memiliki masalah dalam tata letak ruang kerjanya hal ini terlihat dari letak ruang kerja pegawai yang tidak tertata dengan rapih, misalnya meja kerja yang terlalu berdekatan sehingga mengakibatkan semangat kerja pegawai menjadi berkurang itu terlihat dari para pegawai sering banyak sering membuang banyak waktu

diluar kantor seperti mengobrol dengan sesama pegawai,tugas atau pekerjaan yang dikerjakan sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1 Bagaimana pengawasan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung. (selanjutnya akan disebut dengan Bappeda)

2 Bagaimana lingkungan kerja pada Bappeda Kota Bandung.

3 Bagaimana kinerja pada Bappeda Kota Bandung.

4 Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada Bappeda Kota Bandung.

5 Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Bappeda Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan pengawasan dan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengawasan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung. (selanjutnya akan disebut dengan Bappeda)

2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Bappeda Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja pada Bappeda Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada Bappeda Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Bappeda Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu :

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

b. Bagi pegawai hasil penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin di gunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

b. Bagi peneliti lain dapat di jadikan salah satu bidang literatur dan perbandingan untuk penelitian lainnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi unsur dalam penelitian ini yaitu berlokasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung..

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh Peneliti sampai penyusunan selesai yaitu selama 5 bulan, mulai dari bulan Oktober 2014 sampai dengan bulan februari 2015.

Tabel 1.2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■																
2.	Penulisan Usulan Penelitian					■	■	■													
3.	Pengumpulan Data								■	■	■	■	■								
4.	Pengolahaan Data													■	■	■	■				
5.	Penulisan Penelitian													■	■	■	■	■	■	■	■