BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya demokratisasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta adanya komitmen nasional untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*), mendorong pemerintah untuk memberikan kewenangan yang lebih luas kepada daerah. Pemerintah memberikan kewenangan melalui pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah. Desentralisasi dan otonomi daerah dibutuhkan untuk menumbuhkan prakarsa daerah sekaligus memfasilitasi aspirasi daerah sesuai dengan keanekaragaman kondisi masing-masing daerah. Konsekuensi dari pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah tersebut adalah Pemerintah Daerah harus dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan efektivitas dan produktivitas pemerintah Daerah adalah melalui kebijakan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan berkesinambungan. Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 menyebutkan bahwa perencanaan pembangunan nasional maupun daerah terdiri dari perencanaan pembangunan jangka panjang, perencanaan pembangunan jangka menengah dan perencanaan pembangunan tahunan. Pemahaman penyelenggaraan pemerintahan yang efektif adalah ketika suatu pemerintahan dapat dengan cepat dan tepat mencapai sasaran yang diinginkan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung merupakan lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Daerah Tingkat II Kota Bandung. Sebagai lembaga teknis pemerintah Bappeda dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah.

Fungsi dan peran Bappeda sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14, ayat (1), Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Kewenangan perencanaan pengendalian tersebut kemudian dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Bappeda sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah mengemban tiga urusan yang wajib dilaksanakan, yaitu urusan penataan ruang, perencanaan pembangunan dan urusan statistik. Untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan, Bappeda perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan para pegawai dalam lingkungan kerjanya. Salah satu konsep untuk mengembangkan sebuah lingkungan kerja yang baik untuk pegawai adalah konsep kualitas kehidupan kerja atau dikenal juga dengan nama *quality of work life*. Konsep ini mengemukakan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life)* adalah unsur aktivitas manajemen personalia yang sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dimana didalam kualitas kehidupan kerja tersebut terdapat indikator-indikator yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Dalam pelaksanaannya fokus utama *Quality of Work Life* bukan menjadikan pekerjaan menjadi lebih baik, namun lebih menekankan bagaimana pekerjaan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih baik. Adanya *Quality of Work Life* bagi suatu organisasi dapat memberikan dampak positif seperti peningkatan semangat kerja pegawai dan akan berpengaruh terhadap komitmen mereka terhadap organisasi , hal ini tentu juga akan berimbas terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi. Sedangkan bagi karyawan, *Quality of Work Life* memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraaan mereka, iklim dan kondisi bekerja yang baik, dan juga akan membawa dampak psikologis pada pribadi di setiap karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan berupa kuesioner awal yang dibagikan penulis kepada 30 orang responden mengenai kualitas kehidupan kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi, 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
Kualitas Kehidupan Kerja				
1	Saya selalu diikutsertakan oleh pimpinan untuk memberikan saran dalam membuat keputusan penting.	70%	20%	10%
2	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.	60%	10%	30%
3	Setiap permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan program kerja dilaporkan pada rapat atau laporan harian.	70%	0%	30%
4	Informasi yang perlu diketahui bersama oleh seluruh staf di unit kerja dikomunikasikan dengan baik.	80%	20%	0%
5	Saya merasa dalam bekerja didukung dengan kenyamanan dan fasilitas yang ada.	20%	20%	60%
6	Saya merasa di tempat saya bekerja (bappeda) memiliki program pensiun yang baik	80%	20%	0%
7	Saya merasa terlindungi dengan sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilingkungan kerja saya.	60%	10%	30%
8	Saya merasa gaji dan insentif yang saya terima diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.	30%	20%	50%
9	Saya merasa bangga karena telah menjadi bagian dari bappeda, walaupun jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.	80%	10%	10%
Semangat Kerja				
1	Saya selalu hadir setiap hari kerja.	80%	20%	0%
2	Saya selalu memberikan hasil terbaik didalam menyelesaikan pekerjaan.	70%	20%	10%
3	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku.	70%	10%	20%
4	Saya selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	30%	10%	60%
5	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saat ini saya kerjakan.	80%	20%	0%
Komitmen Organisasi				
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja.	30%	10%	60%
2	Saya merasa masalah organisasi ditempat saya bekerja juga seperti masalah saya.	40%	0%	60%
3	Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan organisasi di tempat saya bekerja saat ini.	70%	30%	0%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 1.1 diatas maka tergambar adanya beberapa faktor-faktor quality of work life yang belum terpenuhi, hal ini dapat dilihat dari adanya

pegawai yang merasa tidak puas dengan sarana dan prasarana yang ada, selain itu, sebagian pegawai juga merasa gaji dan insentif yang diberikan selama ini belum sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Kemudian untuk tingkat semangat kerja pegawai, tergambar dari tingkat kehadiran pegawai, serta disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan tetapi, inisiatif pegawai dalam melaksankan pekerjaan cenderung masih kurang, hal ini dikarenakan pekerjaan para pegawai di instansi memang sudah ada standarisasinya, sehingga kreativitas pegawai pun cenderung tidak berkembang.

Sedangkan untuk komitmen organisasi terlihat dari adanya rasa keterikatan emosional pegawai dengan organisasi, serta adanya komitmen untuk tidak meninggalkan organisasi. Akan tetapi sebagian pegawai masih ada yang merasa bahwa keberadaan atau keterlibatan mereka dalam organisasi masih kurang, hal tersebut diindikasikan menjadi masalah indikator keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Dengan adanya masalah tersebut dapat menyebabkan komunikasi dan penanganan pekerjaan tidak bisa berjalan dengan baik dan berpengaruh terhadap jalannya proses kerja organisasi.

Hasil ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Kasubag. Kepegawaian dan Umum, Bapak Tamsil S,Sos yang menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang ada di lingkungan badan perencanaan dan pembangunan daerah kota bandung masih kurang memadai, hal ini terlihat dari ruangan-ruangan tempat pegawai bekerja yang sempit, sehingga antara meja pegawai yang satu dengan yang lainnya saling berhimpitan, hal ini

dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaanya sehari-hari, sehingga jalanya proses kerja organisasi menjadi tidak maksimal.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Sarana Dan Prasarana
Bappeda Kota Bandung

No	Nama Barang	Banyaknya
1	Kendaraan Roda 4	16
2	Kendaraan Roda 2	18
3	AC	7
4	Lemari / Rak / Buffet / Filling Cabinet	103
5	Brankas	2
6	Meja	120
7	Kursi	164
8	Pesawat Telepon / Faks	8
9	Mesin Tik	15
10	Komputer	46
11	Notebook / Laptop	33
12	Printer	27
13	Scanner	3
14	Paper Sheredder	3
15	Projector	9
16	Layar	4
17	Handphone	15
18	Camera Digital	12
19	VGA 6 Porte 4	1
20	DLP Teknologi	1
21	Maket Miniatur	1
22	GPS	1

Sumber : Bappeda Kota Bandung

Sarana pendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan yang tersedia di Bappeda berada dalam jumlah dan kualitas memadai, dengan anggaran untuk pemeliharaan yang juga cukup memadai. Permasalahannya pada asset, sarana dan prasarana di Bappeda Kota Bandung berkaitan dengan kapasitas gedung yang tidak berimbang dengan jumlah personil, status kepemilikan gedung yang masih terkendala dari sisi legalitas menyebabkan pembangunan kantor tidak bisa

dilaksanakan secara menyeluruh, sekalipun pada Tahun Anggaran 2011 telah dilakukan rehabilitasi gedung kantor, tetapi baru dilakukan perbaikan yang sifatnya partial. Permasalahan dalam pengelolaan barang berkaitan dengan inventarisasi asset (barang dan kendaraan) terutama yang dipergunakan oleh pejabat yang sudah tidak lagi bertugas di Bappeda, serta tidak tersedianya tempat penyimpanan yang memadai untuk barang dan dokumen produk Bappeda.

Kemudian untuk semangat kerja pegawai mengungkapkan bahwa karena adanya standardisasi dalam semua proses kerja organisasi, menyebabkan sebagian pegawai bappeda merasa kreativitas mereka dalam bekerja cenderung tidak berkembang, hal ini terlihat dari inisiatif para pegawai dalam melaksankan pekerjaan yang masih rendah.

Sedangkan untuk komitmen organisasi menyatakan bahwa keterlibatan pegawai dalam organisasi masih kurang, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang merasa bahwa masalah organisasi ditempat mereka bekerja bukanlah masalah mereka, melainkan masalah organisasi dan para pimpinan mereka, Hal ini terjadi karena dalam proses pengambilan keputusan penting, para pegawai tidak diikutsertakan, karena dalam pengambilan keputusan organisasi tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab atasan atau pimpinan.

Berdasarkan uraian dan kondisi tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Oganisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung”.**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan, yaitu:

1. Adanya beberapa faktor kualitas kehidupan kerja yang belum terpenuhi seperti adanya ketidakpuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana yang ada, selain itu sebagian pegawai juga merasa gaji dan insentif yang diberikan selama ini belum sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.
2. Adanya beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, seperti kreativitas pegawai. Hal ini terlihat dari inisiatif pegawai dalam melaksankan pekerjaan cenderung masih kurang, hal ini dikarenakan pekerjaan para pegawai di instansi memang sudah ada standarisasinya, sehingga kreativitas pegawai pun cenderung tidak berkembang.
3. Adanya beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Hal ini dapat terlihat dari adanya sebagian pegawai yang merasa bahwa keberadaan atau keterlibatan mereka dalam organisasi masih kurang, hal tersebut dapat menyebabkan komunikasi dan penanganan pekerjaan tidak bisa berjalan dengan baik dan berpengaruh terhadap jalannya proses kerja organisasi.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.

2. Bagaimana Semangat Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
3. Bagaimana Komitmen Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Bappeda Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Semangat kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu :

1.4.1. Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Bagi karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin di gunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi.

1.4.2. Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini akan memberikan wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti, sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi, baik secara teori maupun praktek.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memberikan masukan kepada pihak manajemen dalam rangka perbaikan dan pengembangan dari praktik- praktik yang sudah dianggap memadai.

1.5. Tempat dan Waktu Peneletian

1.5.1 Tempat Penelitian

Lokasi yang menjadi unsur dalam penelitian ini yaitu berlokasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung, yang beralamat di Jl. Taman Sari No. 76 Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

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

Tabel 1.3
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Proposal Penelitian	■																			
2	Pengumpulan Data		■																		
3	Pengolahan Data			■																	
4	Penyusunan Penelitian dan Bimbingan				■	■	■	■	■	■											
5	Sidang UP										■										
6	Melanjutkan Penelitian, dan Bimbingan										■	■	■	■	■	■	■				
7	Sidang TA																	■	■		