#### BAB I

#### **PENDAHULUAN**

# 1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pada lembaga pemerintahan memiliki bermacam-macam kegiatan dimana kegiatan satu dengan yang lainnya saling berhubungan serta merupakan satu kesatuan dalam mencapai tujuan. Sebagai proses pendukung kegiatan organisasi banyak faktor yang dapat menimbulkan masalah-masalah baik yang berkenaan dengan aspek manusianya seperti perilaku, sikap dan sifatnya maupun dari segi organisasi misalnya struktur, proses atau manajemennya, serta dari segi hasil kualitas dan kuantitasnya.

Tanpa peran dan dukungan pelayanan kegiatan oleh pegawai, proses dalam mencapai tujuan lembaga niscaya akan menimbulkan hambatan-hambatan yang cukup berarti. Dukungan pelayanan kegiatan dimaksud tidak hanya cukup dengan wujud datang dan pulang kerja tepat pada waktunya, selalu berpakaian dinas dan rajin. Akan tetapi lebih dari itu pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien dengan penuh dedikasi serta kreativitas yang memberikan kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung perlu memperhatikan bagaimana tingkat disiplin kerja dan iklim kerjasama karyawan terhadap karyawannya. Disiplin kerja yang ada dalam diri karyawan ini dapat diciptakan dan dibentuk melalui kesadaran antara pegawai dengan perusahaan atau atasan, pegawai yang loyal ia akan mendahulukan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadinya.

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2012 tentang Pembagian Urusan Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; dan Peraturan

Pemerintah Nomor 41 Tahun 2012 tentang Organisasi Perangkat Daerah; dan Peraturan Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah; dan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 01 Tahun 2011 tentang urusan pemerintah daerah kota Bandar Lampung; dan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 03 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Bandar Lampung. Sedangkan Tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung diatur didalam Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 14 Tahun 2011. Tugas dan fungsi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung tertuang dalam Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 14 Tahun 2011 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung sebagai unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang Kebersihan, Pertamanan, Penghijauan, Penerangan Jalan, Dekorasi Kota dan Pemakaman Umum berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Adapun data jumlah pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam)

Kota Bandar Lampung Tahun 2017.

NO	JABATAN	JUMLAH	
1	Kepala Dinas	1 orang	
2	Sekretaris	1 orang	
3	Subag Umum	15 pegawai	
4	Subag Keuangan	16 pegawai	
5	Subag Kepegawaian	18 pegawai	
6	Bidang Program	12 pegawai	
7	Bidang Kebersihan	8 pegawai	
8	Bidang Pertamanan	6 pegawai	
9	Bidang Peningkatan Pelayanan	8 pegawai	
	Jumlah	85 pegawai	

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung Tahun 2017.

Seiring dengan berjalannya waktu, masalah-masalah yang terjadi pada masyarakat belum sepenuhnya dapat di atasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi berjalannya program pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung adalah efektivitas kerja pegawai pada dinas tersebut. Efektivitas kerja dapat diukur dengan persentase keberhasilan tugas yang dijalankan dengan yang ditargetkan. Emerson dalam Hasibuan (2007, p.242) mendefinisikan bahwa efektivitas kerja adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Disini terkandung arti bahwa kerja dikatakan efektif apabila kerja itu dicapai dengan waktu dan target sesuai dengan ketentuan yang telah direncanakan, dan dalam pelaksanaan kerja tersebut juga dapat dicapai dengan penghematan dalam penggunaan biaya, ruang dan waktu.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Demikian pula halnya dengan efektivitas kerja pegawai pada Disbertam Kota Bandar Lampung dimana berdasarkan observasi terdapat beberapa indikasi yang mengarah pada rendahnya efektivitas kerja pegawai, diantaranya sebagai berikut yaitu kurangnya kerjasama antar pegawai dan penyelesaian tugas atau pekerjaan yang terkadang tidak selesai sesuai target waktu. Namun perlu disadari bahwa pegawai yang mampu dalam menjalankan tugas pada bidang yang telah diamanahkan secara efektif belum dapat dijadikan pedoman bagi keberhasilan dari pencapaian tujuan organisasi apabila dalam pelaksanaannya tidak dibarengi dengan sikap disiplin dalam bekerja dari pegawai itu sendiri.

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan, dan mampu menghasilkan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan pada pegawaiDinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin seperti masuk kantor di atas jam kerja, tidak mengikuti apel dan

pulang lebih awal. Selain itu ditemukan beberapa yang mempunyai motivasi yang kurang dalam bekerja dan didapat juga data kinerja pegawai yang belum optimal, seperti tidak sesuainya target program dengan pelaksanaanan di lapangan. Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan tugas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung sangat dipengaruhi oleh faktor manusianya, yaitu pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan, seperti displin dan iklim kerjasama. Gambaran efektivitas kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung dapat dilihat dari jumlah pekerjaan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Penilaian Efektivitas Kerja Disbertam

**Kota Bandar Lampung 2016-2017** 

note bender Lumpung 2010 2017					
No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata			
		Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2016	2017	2016	2017
1.	Kuantitas Kerja	74,5	52,4	В	C
2.	Kualitas Kerja	76,4	74,2	В	В
3.	Pemanfaatan Waktu	74,6	71,5	В	В
4.	Peningkatan kualitas sumber daya manusia	76,5	56,6	В	C
Total Rata-Rata		75.5	63,675		

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung Tahun 2017.

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukan bahwa penilaian efektivitas kerja pegawai Disbertam Kota Bandar Lampung mengalamikecenderungan penurunan yang cukup signifikan pada tahunyaitu pada tahun 2016 sampai dengan 2017 pada Disbertam Kota Bandar Lampung. Akan tetapi pada tahun 2017 penilaian indikator Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan Kuantitas Kerja masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh Disbertam Kota Bandar Lampung yaitu sampai tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh Disbertam Kota Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian efektivitas kerja pegawai pada indikator Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan

Kuantitas Kerja di kategorikan cukup yaitu 56,6% dan 52,4% yang disebabkankarena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar pegawai, masih adanya pegawai yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada pegawai yang telat hadir di tempat kerja, pegawai mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian teknisi, kurangnya pegawai,banyaknya pegawai yang pensiun dan tidak adanya perekrutan pegawai.Hal tersebut akan berdampak negatif pada efektivitas kerja pegawai Disbertam Kota Bandar Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah Iklim kerjasama yaitu Disiplin. Kemudian mengenai data disiplin pegawai diperoleh dari rekapitulasi data absensi Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung tahun 2017, seperti yang dijelaskan pada tabel 1.3 salah satu bentuk ketidaksiplinan pegawai adalah tidak taat terhadap aturan waktu yang diberikan hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja pegawai yang dimana masih banyak pegawai yang datang terlambat setiap harinya dan telah di jumlahkan menjadi bulan, dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3

Rekapitulasi Data Keterlambatan Pegawai pada

Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam)

Kota Bandar Lampung Bulan Januari-Desember 2017

No	Bulan	Keterangan		
110	Dulan	Terlambat		
1	Januari	12 pegawai		
2	Februari	15 pegawai		
3	Maret	17 pegawai		
4	April	16 pegawai		
5	Mei	16 pegawai		
6	Juni	18 pegawai		
7	Juli	19 pegawai		
8	Agustus	13 pegawai		
9	September	18 pegawai		
10	Oktober	11 pegawai		
10	November	11 pegawai		
12	Desember	5pegawai		
	Jumlah	168		

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam)

Kota Bandar Lampung Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa jumlah rata-rata keterlambatan pada bulan Januari-Desember 2017 masih cukup tinggi dimana Jumlah keterlambatan sebanyak 168 pegawai. Tingginya tingkat keterlambatan ini menunjukkan tingkat disiplin pada pegawai masih rendah.

Fenomena terkait Disiplin selain tidak tepat pada waktu bentuk ketidakdisiplinan lainya adalah taat aturan kantor. Ketaatan menggunakan seragam sesuai aturan, menggunakan kartu tanda identitas dan izin apabila tidak masuk kantor. Semua pegawai telah memenuhi syarat, namun pegawai sering meninggalkan ruang kerja

tanpa izin. Meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja tanpa izin dan bukan untuk urusan kerja merupakan bentuk ketidak disiplinan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dalam hal ini pegawai masih kurang melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan dalam hal ini juga pegawai kurang mengetahui aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai pada Disbertam. Fenomena terkait dengan ketidak disiplinan pegawai ini diduga menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tidak optimal.

Selain Disiplin ada faktor lain juga yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu Iklim kerjasama. Iklim kerjasama adalah sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisai.Biasanya kerjasama melibatkan pembagian tugas, dimana setiap orang mengerjakan setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan bersama. (Romli 2011). Adanya kesatuan jaringan kerja sebagai hasil koordinasi lembaga, akan menimbulkan hubungan antara unsur maupun di dalam masing-masing unsur. Salah satu hubungan yang timbul adalah bentuk kerjasama antar individu baik dalam memimpin, mengelola, melayani, memproses maupun menyelesaikan tugas-tugas, masalah dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan.

Terciptanya koordinasi terhadap semua unsur yang terkait dalam organisasi akan menimbulkan iklim kerjasama yang baik. Iklim seperti itu merupakan salah satu tujuan antara yang harus dicapai oleh organisasi. Suatu organisasi mempunyai tujuan yang jelas, sistem komunikasi dan koordinasi serta sekelompok orang yang bersedia bekerjasama mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan. Organisasi tertentu mempunyai hubungan kerja yang terkoordinasi mulai dari pegawai yang terendah sampai kepada pimpinan, hubungan kerjasama tersebut dapat membentuk iklim yang langsung atau tidak langsung dirasakan oleh semua pihak.

Keuntungan terbesar dari iklim kerjasama ialah merubah keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh setiap pegawai baik sebagai individu maupun kelompok. Kekurangan keahlian, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam beberapa bidang tidak menjadi halangan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, jika mereka bekerjasama dan menghimpun kemampuan masing-masing. Akibatnya individu-individu yang bekerjasama dapat merasakan dan mampu menentukan penyelesaian tugas-tugas. Oleh karena itu iklim kerjasama merupakan suatu keharusan dalam kehidupan lembaga. Jika suatu lembaga memiliki tingkat kerjasama yang rendah maka kemungkinan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul, tampaknya agak rendah.

Fenomena yang terjadi terkait Iklim Kerjasama adalah kurangnya bentuk kerjasama antar individu, baik memimpin, mengelola, melayani, memproses, maupun menyelesaikan tugas-tugas, masalah, dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan. Selain itu perbedaan persepsi dari sikap, perilaku pegawai menjadi faktor penentu kerjasama, pada akhirnya menimbulkan iklim ataupun jaringan kerja yang dapat dirasakan sesuai interaksi masing-masing unsur terkait. Perasaan pegawai dengan adanya kebijakan peraturan prosedur yang harus ditaati di buat oleh dinas seringkali menjadi hambatan karena dimensi ini sering membebani pegawai karena tidak sesuai dengan kemampuan dan cara mereka sendiri. Kemudian kejelasan organisasi kejelasan tujuan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi, segala sesuatu terorganisir dengan jelas tidak membingunkan dan kacau, berkaitan dengan persepsi seorang mengenai dirinya, harga diri, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dicapainya.

Kerjasama yang tidak optimal akan dapat menimbulkan rasa ingin pergi dari tempatbekerja saat ini berbeda dengan sebaliknya bila pegawai merasakan kerjasama dalam bekerja makapegawai akan terus meningkatkan kinerjanya. Dampak dari adanya kerjasamapegawai pada organisasi adalah dengan kemajuan-kemajuan yang terlihat pada organisasi seperti meningkatnya perusahaan, optimalnya pekerjaan yang dilakukan pegawai, konsekuensi pegawai terhadap perusahaan. Secara sederhana

dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan, sehingga dilakukan karena mereka merasa senang dan tidak terbebani oleh pekerjaan. Wijayanti (2017) menemukan bahwa Iklim Organisasi Etos Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi. Penelitian lain Syahiruddin (2016) menemukan bahwa Analisis Organisasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja kepegawaian.Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi maka peneliti mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerjasama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung".

#### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung?
- 2. Bagaimana pengaruh Iklim kerjasama terhadap Efektivitas kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung?
- 3. Bagaimana pengaruh Disiplin dan Iklim kerjasama terhadap Efektivitas kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung?

#### 1.3 Ruang lingkup penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

## 1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh pegawai Disbertam Kota Bandar Lampung.

## 2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerjasama Terhadap Efektivitas Kerja Disbertam Kota Bandar Lampung.

# 3. Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian dilakukan di Jl. Antara No. 42, KLP. Tiga, Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung.

# 4. Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup Waktu periode penelitian adalah dari bulan Oktober 2017 sampai dengan Februari 2018.

## 5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Disiplin kerja, Iklim Kerjasama dan Terhadap Efektivitas Kerja Disbertam Kota Bandar Lampung.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik tentang:

- 1. Untuk mengetahuipengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung.
- 2. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerjasama terhadap efektivitas kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung.
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan iklim kerjasama terhadap efektivitas kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan (Disbertam) Kota Bandar Lampung.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

## 1. Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

# 2. Bagi Dinas

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai disiplin kerja sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan efektivitas pegawai.

## 3. Bagi Institusi

- 1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
- Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Manajemen.

## 1.6 Sistematika Penulisan

#### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi. Bab ini adalah gambaran awal dari apa yang akan dilakukan peneliti

#### **BAB 2: LANDASAN TEORI**

Bab landasan teori membahas mengenai teori-teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisis penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka pemikiran dan juga menjadi dasar dalam pembentukan hipotesis

## BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian menjelaskan variabel penelitian dan definisi operasional variabel dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu bab ini juga menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Menerangkan metode analisi yang digunakan untuk menganalisis hasil pengujian sampel.

#### BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan pembahasanya.

# BAB 5 : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan penelitian yang didapat dari pembahasan bab IV. Dengan diperolehnya kesimpulan dalam penelitian ini, maka bab ini juga memberikan penjelasan mengenai implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.