

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan jenis, tipologi dan tugas atau Urusan Pemerintah Daerah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah merupakan tipe A yang melaksanakan tugas pengelola keuangan dan aset daerah.

Dalam peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 74 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan rincian tugas unit Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan tugas pengelolaan keuangan dan aset daerah.

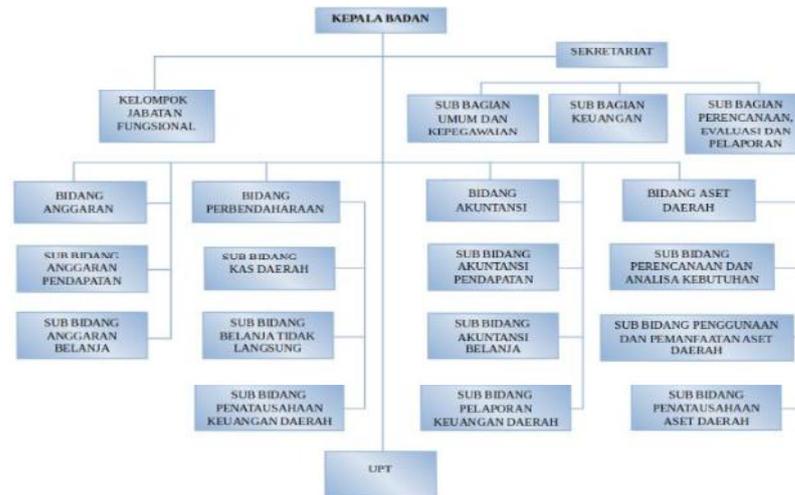
1.1.2 Visi Misi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya

Visi: Terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset daerah yang akuntabel dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintah daerah

Misi:

1. Mewujudkan Tata Kelola Keuangan yang Akuntabel
2. Mewujudkan Tata Kelola Aset Daerah yang Akuntabel

1.1.3 Struktur Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya

Sumber: Data Web Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya

Sebagai arah dan pedoman yang jelas dalam penataan organisasi yang efisien, efektif dan rasional sesuai dengan kebutuhan serta untuk menunjang kordinasi, integrasi, sinkronisasi dan komunikasi kelembagaan secara internal, lebih lanjut dijabarkan tugas pokok masing-masing sub unit organisasi.

Menurut Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 74 Tahun 2016 Ruang lingkup/peraturan Walikota ini mengatur tugas pokok dan rincian tugas unit Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya sebagai berikut:

1. Kepala Badan mempunyai tugas pokok merumuskan sasaran, mengarahkan, menyelenggarakan, membina, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan program kerja badan.
2. Sekertariat mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan administratif, koordinasi dan pengendalian dalam pelaksanaan kegiatan kesekretariat yang meliputi perencanaan, pengelolaan kepegawaian, keuangan dan umum

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan perlengkapan rumah tangga, ketatausahaan dan perpustakaan, pengelolaan administrasi kepegawaian serta pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan dan pelayanan publik.
4. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan.
5. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja, evaluasi dan pelaporan kegiatan badan.
6. Bidang Anggaran mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan kebijakan dan penyusunan anggaran pemerintah daerah.
7. Sub Bidang Anggaran Pendapatan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan melaksanakan penyusunan anggaran pendapatan daerah.
8. Sub Bidang Anggaran Belanja mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan melaksanakan penyusunan anggaran belanja daerah.
9. Bidang Perbendaharaan mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan kebijakan teknis perbendaharaan keuangan daerah.
10. Sub Bidang Kas Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan pengelolaan kas daerah.
11. Sub Bidang Belanja Tidak Langsung mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan belanja tidak langsung.
12. Sub Bidang Penatausahaan Keuangan Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan penatausahaan keuangan daerah.
13. Bidang Akuntansi mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan akuntansi keuangan daerah.

14. Sub Bidang Akuntansi Pendapatan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan akuntansi pendapatan.
15. Sub Bidang Akuntansi Belanja mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan akuntansi belanja.
16. Sub Bidang Pelaporan Keuangan Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan Pelaporan Keuangan Daerah.
17. Bidang Aset Daerah mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan kebijakan pengelolaan Barang Daerah.
18. Sub Bidang Perencanaan dan Analisa kebutuhan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan perencanaan serta analisa kebutuhan aset daerah.
19. Sub Bidang Penatausahaan Aset Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan penatausahaan Aset Daerah.
20. Sub Bidang Penggunaan dan Pemanfaatan Aset Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan penggunaan dan pemanfaatan Aset Daerah.

1.1.4 Sumber Daya Manusia Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya

Saat ini jumlah pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya mencapai 60 orang yang mencakup Kepala Badan, Sekertaris Badan, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Sub Bidang serta Pelaksana dan pada tabel dibawah ini akan menunjukkan jumlah pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Badan	1
2	Sekretaris Badan	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Sub Bidang	11
5	Kepala Sub Bagian	4
6	Pelaksana	39
Jumlah		60

Sumber: Data internal Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya

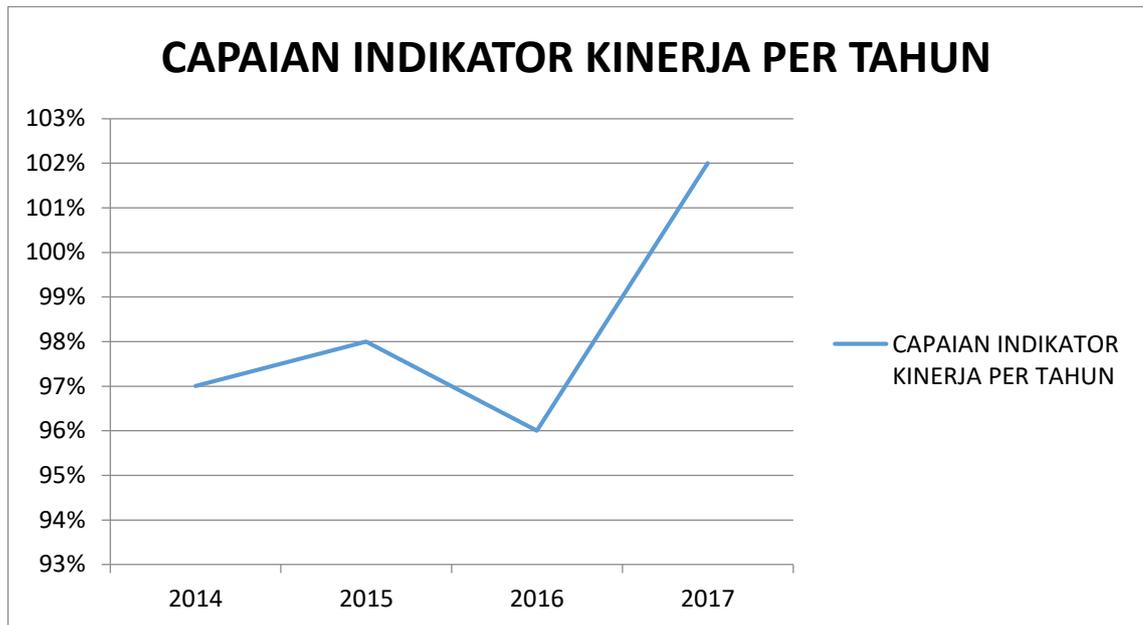
1.2 Latar Belakang Penelitian

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya merupakan salah satu instansi yang mengatur tentang pengelolaan keuangan dan aset daerah, kinerja dalam BPKAD menekankan untuk hasil dari kinerja sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan dari instansi. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja menurut Moehariono (2014:95) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pengukuran Kinerja BPKAD dilakukan secara sistematis untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

Maka dari itu peneliti merangkum hasil capaian kinerja BPKAD Kota Tasikmalaya tahun 2014-2017. Berdasarkan gambar 1.2 bahwa data rata-rata capaian kinerja pada Tahun 2014 yaitu sebesar 97,80%, sedangkan tahun 2015 capaian kinerja mengalami kenaikan persenan dari tahun sebelumnya kenaikan yaitu sebesar 0,58% menjadi 98,62, pada tahun 2016 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya penurunan yaitu sebesar 2,8% menjadi 96,29%, dan tahun 2017 mengalami kenaikan yaitu sebesar 6,43% menjadi 102,72% dengan pencapaian 102,72% nilai ini terjadi karena pencapaiannya melebihi target yang ada. Dilihat dari persentase kinerja di tahun 2014, 2015, dan 2016 belum mencapai target dan tujuan instansi, Sedangkan target dan tujuan yang ditetapkan oleh BPKAD ditekankan untuk mencapai target yang ditetapkan untuk menghindari realisasi di tiap indikator kerjanya tidak sesuai dengan sasaran, tujuan dan kebijakan yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.



Gambar 1.2 Indikator Kinerja Per Tahun Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya

Sumber: Data internal Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya

Hasil Pengukuran capaian kinerja disimpulkan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

Tabel 1.2 Range Kategori Hasil Pengukuran Skala Ordinal

RANGE (%)	KATEGORI
>85	Sangat Berhasil
>70	Berhasil
>55	Cukup Berhasil
<55	Tidak Berhasil

Berdasarkan tabel 1.2 capaian kinerja BPKAD dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 termasuk dalam kategori sangat berhasil.

Ferry (2017) pada jurnalnya yang meneliti Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui mediator Motivasi Kerja menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian Rio (2018)

menjelaskan pada jurnalnya yang meneliti pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang cukup kuat dari pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42.25%.

Menurut Mardiana (2005) “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lalu Menurut George (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Marnis (2008:73) Pekerja atau karyawan akan bisa melakukan kerja dengan baik jika ada sarana pendukung kerja yang memadai antara lain meliputi lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan kerja semangat dan kecepatan kerja termasuk gaji atau intensif yang diterima tiap bulan.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis melakukan pilot studi untuk mengetahui bagaimana data Lingkungan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya sebagai langkah awal penelitian dengan menyebarkan 7 indikator kuisisioner yang berhubungan dengan Lingkungan kerja terhadap 30 karyawan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya, hasil dari pilot studi tersebut diolah dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1 3 Pilot Studi Lingkungan kerja

INDIKATOR	Perolehan Skor				Skor Ideal	Skor	Persentase
	STS	TS	S	SS			
Penerangan	6	14	40		240	154	64%
Suhu Udara	2	17	39	1	240	156	65%
Suara Bising		14	45	1	240	167	69%
Penggunaan warna		5	50	5	240	180	75%
Ruang gerak yang diperlukan	10	34	45	1	360	217	60%

Kemampuan bekerja		8	41	11	240	183	76%
Hubungan pegawai dengan pegawai			47	13	240	193	80%
Rata-rata							69%

Tabel diatas menjelaskan tentang lingkungan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya. Kuesioner ini dibuat dalam item yang bernilai positif sehingga semakin besar nilai yang diperoleh semakin positif indikator yang diterapkan. Pada indikator “ruang gerak yang diperlukan” memperoleh persentase 60%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat “Ruang gerak yang diperlukan” mempunyai nilai yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Namun untuk keseluruhan persentase rata-rata lingkungan kerja menjadi 69%, artinya lingkungan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya baik.

Dengan persentase rata-rata pilot studi Lingkungan kerja sebesar 69% yang ada dalam kategori baik, namun hasil dari indikator paling rendah yaitu “ruang gerak yang diperlukan” berdasarkan hasil observasi oleh penulis dengan tata letak ruangan yang ada di dalam ruangan belum tertapa dengan rapi. Sedangkan kinerja pegawai dalam bentuk yang keseluruhan periode 2014-2017 naik turun serta hasil kinerja pada tahun 2014-2016 belum mencapai target dan tujuan yang di tetapkan instansi. Oleh sebab itu dari hasil pilot studi, obeservasi serta kinerja yang naik turun dan hasil kinerja tahun 2014-2016 belum mencapai target serta tujuan instansi tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui hasil bagaimana tingkat lingkungan kerja dan tingkat kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya, serta apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya dan mengapa hal tersebut dapat terjadi serta apakah terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari pernyataan dan teori di latar belakang penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya baik namun data kinerja naik turun. Serta menurut Sunyoto (2012:38).,melakukan aktivitas bekerja lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka mampu memberikan motivasi berlebih untuk bekerja.

Maka dari itu dengan pilot studi Lingkungan kerja yang ada dalam kategori yang hanya “baik” akan tetapi kinerja yang ada pada kategori sangat berhasil namun dengan data kinerja tidak stabil, maka dari itu hal ini mendorong penulis untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya)”.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Untuk lebih menajamkan permasalahan pada penelitian Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya, terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu:

1. Untuk mengetahui Lingkungan kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya.

2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi instansi dengan mengetahui hasil penelitian tentang diharapkan memberikan sumbangan yang bermanfaat berkaitan dengan Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya.
2. Bagi Akademis diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan MSDM yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Varibel X dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai merupakan variabel Y.

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya, yang berlokasi di Jl. Letnan Harun No.1 Tasikmalaya 46134 Kota Tasikmalaya Indonesia. Objek Penelitian Sehingga objek pada penelitian ini adalah Lingkungan kerja dan Aset Daerah dan Kinerja pegawai yang diterapkan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dilaksanakan selama periode tahun 2019.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari delapan sub-bab yaitu gambaran objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung penyelesaian permasalahan, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian yang diajukan peneliti sebagai jawaban sementara dari permasalahan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan karakteristik penelitian, alat pengeumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, uji validitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik dan analisis pengaruh variabel.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian dan saran untuk aspek teoritis dan aspek praktisi.