

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset dan kedudukan yang sangat penting serta mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi. Pengelolaan Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan kunci sukses utama untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengatur sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik pimpinan dan bawahannya dalam melakukan pengawasan dan melaksanakan tugasnya, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka kinerja pegawai suatu organisasi akan meningkat. Dengan demikian, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar dapat memberikan hasil serta kontribusi yang positif dalam mengembangkan dan mencapai keberhasilan kinerja pegawai dan tujuan suatu organisasi.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi atau instansi. Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2009:218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Untuk menciptakan

kinerja pegawai yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan standar dan sasaran kerja yang optimal agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, kompetensi pegawai, serta keadaan lingkungan kerja fisik organisasi tersebut.

Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan diperlukan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatnya keberhasilan kinerja pegawai. Menurut Admosudirdjo dalam Andri Feryanto dan Endang Shyta Triana (2015:63) mengatakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal dan menyeluruh terhadap bawahan dengan memantau dan mengukur seluruh kegiatan yang sedang dijalankan dapat mencegah terjadinya penyimpangan pada setiap kegiatan dan dapat mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi atau instansi harus mempunyai landasan yang kuat yaitu memiliki pegawai yang berbasis kompetensi, penempatan posisi jabatan pegawai berdasarkan dengan kompetensi yang dimiliki juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2013:324) kompetensi

adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi merupakan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu bidang tertentu. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang berkualitas tinggi sesuai dengan posisi jabatan yang diberikan, maka semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat memberikan hasil dan kontribusi yang baik dalam hal mencapai tujuan suatu organisasi.

Adapun faktor lain yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai selain pengawasan dan kompetensi yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan indikator yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Nela Pima Rahmawati dkk (2014:3) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik dengan ditandai adanya rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan kegiatan ditempat kerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik kurang baik menyebabkan pegawai tidak merasa nyaman dan betah di tempat kerjanya yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja fisik bagi

pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan keinginan organisasi.

Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang merupakan unit pelaksana teknis dibidang pencarian, pertolongan, dan penyelamatan terhadap orang atau jiwa manusia dan benda material yang hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, penerbangan dan bencana/musibah lainnya terutama di wilayah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan SAR Nasional.

Menurut Perpres No. 99 Tahun 2007 dalam melaksanakan tugas setiap pimpinan satuan organisasi SAR wajib melakukan pengawasan terhadap satuan organisasi dibawahnya, penyiapan rumusan kebijakan pengawasan intern, pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja melalui evaluasi, pemantuan, dan kegiatan pengawasan lainnya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti masih ditemukan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawai Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, berikut ini adalah hasil pemeriksaan yang diperoleh dari data rekapitulasi absensi ketidakhadiran pegawai pada tahun 2016 di Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang dapat dilihat pada tabel I.1 sebagai berikut :

**Tabel I.1 Rekapitulasi Absensi Ketidakhadiran Pegawai Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang tahun 2016 :**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja Efektif	Keterangan			Jumlah
				Sakit (orang)	Izin (orang)	Alpha (orang)	
1	Januari	55	20	1	2	10	13
2	Februari	55	20	1	2	-	3
3	Maret	55	20	2	3	1	6
4	April	55	21	2	4	3	9
5	Mei	55	20	1	12	4	17
6	Juni	55	22	2	1	5	8
7	Juli	55	16	5	7	2	14
8	Agustus	55	23	8	9	3	20
9	September	55	21	6	2	6	14
10	Oktober	55	21	6	5	6	17

Sumber : Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, 2016.

Berdasarkan dari data tabel I.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi ketidakhadiran pegawai dengan keterangan alpha yang paling tinggi yaitu pada bulan Januari, dilihat dari jumlah hari kerja efektif selama 20 hari, dan jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 10 orang. Sedangkan tingkat absensi yang paling rendah berdasarkan ketidakhadiran pegawai yaitu pada bulan Februari, dilihat jumlah hari kerja efektif selama 20 hari, dan tidak ada pegawai yang tidak hadir dengan keterangan alpha. Dengan demikian berdasarkan data absensi ketidakhadiran pegawai diatas, penulis menduga lemahnya pengawasan dari pimpinan organisasi kepada pegawainya.

Selain dari data absensi ketidakhadiran pegawai, data lainnya yang dapat menunjukkan kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yaitu data absensi keterlambatan masuk dan pulang lebih awal pegawai tahun 2016 pada Kantor SAR , dapat dilihat pada tabel I.2 sebagai berikut :

**Tabel I.2 Data Absensi Keterlambatan Masuk dan Pulang Lebih Awal Pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang Tahun 2016**

No	Bulan	Terlambat Masuk (orang)	Pulang Awal (orang)
1	Januari	16	16
2	Februari	3	-
3	Maret	18	4
4	April	18	5
5	Mei	17	9
6	Juni	14	6
7	Juli	14	4
8	Agustus	18	5
9	September	8	6
10	Oktober	7	5

Sumber : Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, 2016.

Berdasarkan dari data tabel I.2 diatas menunjukkan bahwa yaitu tingkat keterlambatan masuk pegawai yang paling tinggi yaitu pada bulan Maret, April dan Agustus sebanyak 18 orang, dan tingkat terendah yaitu pada bulan Februari sebanyak 3 orang. Sedangkan tingkat pulang lebih awal pegawai yang paling tinggi pada bulan Januari sebanyak 16 orang, dan tingkat terendah yaitu pada bulan Februari menunjukkan tidak ada pegawai yang pulang lebih awal.

Berdasarkan dari data tabel I.1 dan I.2 menunjukkan pimpinan masih kurang maksimal dalam melakukan pengawasan terhadap pegawainya, ditemukan masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja, sering terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan. Dilihat dari Absensi pegawai juga dapat dijadikan dasar pengukuran kinerja pegawai, semakin banyak pegawai yang tidak masuk, maka tingkat pengawasan pimpinan kepada pegawai masih rendah mengakibatkan kinerja pegawai ikut rendah. Selain itu, berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa pimpinan kurang melakukan pengawasan secara langsung dikarenakan pimpinan jarang berada ditempat dan sering dipanggil dinas keluar.

Selain kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, kinerja yang masih cukup rendah diduga karena pegawai yang belum memiliki kompetensi yang tinggi. Menurut PK BASARNAS No.23 Tahun 2014 Standar Kompetensi Jabatan merupakan persyaratan kompetensi jabatan minimal yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri dalam melaksanakan tugas jabatannya. Standar kompetensi jabatan terdiri dari standar kompetensi manajerial dan standar kompetensi teknis. Selain itu, Menurut Permenpan Nomor 10 Tahun 2014 jabatan fungsional *rescuer* harus memenuhi syarat pendidikan terakhir paling rendah SMA/SMK dan mempunyai sertifikat renang. Berikut data tingkat pendidikan pegawai Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang sebagai berikut:

**Tabel I.3 Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang Tahun 2016**

No	Pendidikan	Jumlah
1	S1	9
2	DIII	4
3	SMA	41
4	Paket C	1
	Total	55

Sumber : Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, 2016

Tingkat Pendidikan pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang ditemukan masih banyak didominasi dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 41 orang, tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang, tingkat pendidikan DIII sebanyak 4 orang, bahkan terdapat pegawai yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Paket C SMA sebanyak 1 orang.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti, permasalahan yang terkait dengan kompetensi pegawai masih kurang dikarenakan terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan terakhir pegawai dengan tugas dan jabatan yang diberikan oleh organisasi. Berikut ini adalah data penempatan

pegawai berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dengan tugas dan jabatan yang diberikan sebagai berikut:

**Tabel I.4 Data Jabatan Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang Tahun 2016**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Kualifikasi Pendidikan
1	Yefri Sabaruddin, S.P	Kepala Sub Bag Umum	S1 Agronomi	S1 Ilmu Administrasi Negara
2	Andriandi	Kepala Sub Seksi Operasi	SMA	S1
3	M. Robby Saputra, S.E	Analisis Keuangan	S1 Manajemen	S1 Akuntansi
4	Imam Muchsyadat, S.E	Penata Laporan Keuangan dan SAI	S1 Ilmu Ekonomi	S1 Akuntansi
5	Resti Sagita Putri, S.H	Analisis SAR	S1 Hukum	S1 Ilmu Administrasi Negara
6	Ellysa Tresna, A.Md	Pengadministrasian umum	DIII Pendidikan Bahasa Inggris	DIII Administrasi
7	Erik Setiawan	Juru Mudi Kapal	SMA	SMK Pelayaran/Nautika
8	Toyomiko	Juru Mudi Kapal	SMA	SMK Pelayaran/Nautika
9	Ludianri	Juru Mudi Kapal	SMK Teknik Mesin	SMK Pelayaran/Nautika
10	Muhammad Khaidil	Teknisi Kapal	SMA	DIII Perkapalan

Sumber : Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, 2016

Berdasarkan tabel I.4 menunjukkan terdapat beberapa pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan di bidangnya, yakni dapat dilihat salah satu contohnya yaitu Andriandi diberikan ditempatkan pada jabatan sebagai kepala sub seksi potensi memiliki pendidikan terakhir SMA seharusnya kualifikasi tingkat pendidikan yang ditempati yaitu S1, sehingga dikatakan tidak sesuai antara pendidikan terakhir dengan kualifikasi pendidikan jabatan yang ditempati. Selanjutnya, Erik Setiawan ditempatkan sebagai juru mudi kapal memiliki pendidikan terakhir seharusnya kualifikasi pendidikan yang ditempati yaitu SMK Pelayaran/Nautika, sehingga dikatakan



tidak sesuai antara pendidikan terakhir dengan kualifikasi pendidikan jabatan yang ditempati.

Berdasarkan hasil wawancara salah satu pegawai di Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang bahwa banyak pegawai memiliki keahlian yang terbatas dan belum memadai yaitu hanya memiliki Tenaga ABK (Anak buah Kapal) 3 Orang yang hanya memiliki sertifikat BST (*Basic Safety Training*) jika dibandingkan dengan kondisi luas wilayah kerja yang sangat jauh dari ideal. Kemudian hanya memiliki Instruktur SAR berjumlah 3 (tiga) orang yang mempunyai sertifikasi sesuai dengan bidangnya. Selanjutnya, pada bidang *rescuer* diantaranya belum memiliki keahlian *Jungle Rescue* yaitu penanggulangan bencana di hutan dan digunung seperti penyelamatan dan penanganan medis para pendaki gunung atau pencinta alam yang terkena musibah dan tersesat, pesawat jatuh di daerah hutan dan gunung. Kemudian belum memiliki keahlian *Heli Rescue* yaitu keahlian pertolongan dan penyelamatan musibah dan bencana dengan menggunakan helikopter, selanjutnya masih belum ada yang memiliki sertifikasi internasional operator radio di bidang teknisi dan pengelola peralatan radio dan komunikasi.

Berdasarkan pendidikan terakhir dan kemampuan yang dimiliki pegawai, masih ada pegawai yang tidak memiliki kompetensi cukup baik sesuai dengan jabatan yang ditempati. Hal tersebut dikarenakan organisasi belum secara optimal dalam mengelola kompetensi pegawai akibatnya kualitas pekerjaan sangat jauh dari sempurna dan berdampak pada kinerja pegawai .

Dengan demikian, latar belakang pendidikan terakhir pegawai yang ditempati sesuai dengan jabatan yang diberikan tidak dapat dipungkiri merupakan

syarat mutlak bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, selain itu organisasi harus mengelola kompetensi yang dimiliki pegawai secara optimal agar dapat meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi.

Selain pengawasan dan kompetensi yang menyebabkan kinerja pegawai masih rendah, indikator lingkungan kerja fisik di tempat kerja juga sangat menentukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Eldaa Cintia dan Alini Gilang (2011:139) lingkungan kerja fisik suatu instansi dikatakan baik ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya penerangan cahaya ditempat kerja yang terang tetapi tidak menyilaukan, sirkulasi udara ditempat kerja sudah baik agar jalan masuk keluarnya udara lancar dapat membuat ruang kerja menjadi segar dan bersih sehingga para pegawai merasa nyaman melakukan pekerjaan dan membantu mempercepat pemulihan akibat lelah bekerja, tempat kerja bebas dari gangguan kebisingan karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efisien, selain itu bebas dari bau-bauan agar tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja, penataan ruang kerja yang baik serta ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja sudah memadai, dan juga kondisi lingkungan tempat kerja dalam keadaan aman.

Berdasarkan wawancara salah satu pegawai Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang dulunya sebelum menjadi Kantor SAR merupakan Pos SAR, dan kemudian beralih operasi menjadi Kantor SAR Kelas B. Kondisi lingkungan kerja Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang masih kurang nyaman disebabkan karena bangunan yang tidak memadai yang memuat seluruh pegawai yang berjumlah 55

orang. Ruang rapat yang kecil dan ruangan tempat kerja pegawai tidak banyak sehingga sempit, sulit bergerak dan melakukan pekerjaan, serta pencahayaan dan penerangan yang kurang menyebabkan ruangnya gelap. Sirkulasi keluar masuknya udara yang kurang akibatnya ruang tempat kerja panas, fasilitas peralatan kantor yang seadanya dan masih terbatas, sehingga menimbulkan tidak adanya kenyamanan pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai menyebabkan semangat kerja dan kinerja pegawai yang menurun.

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang dilakukan, kondisi lingkungan kerja fisik tempat kerja pada Kantor SAR Kelas B dapat dilihat pada beberapa gambar di bawah ini:

**Gambar.I.1 Ruang Rapat Umum**



Sumber : Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, 2017

Berdasarkan pada gambar I.1 bahwa dapat dilihat ruang rapat Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang kecil dan sempit, kurang memadai untuk memuat sebanyak 55 orang pegawai. Sehingga banyak pegawai yang merasa panas dan gelisah ketika sedang rapat. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memperhatikan jalannya rapat yang sedang berlangsung.

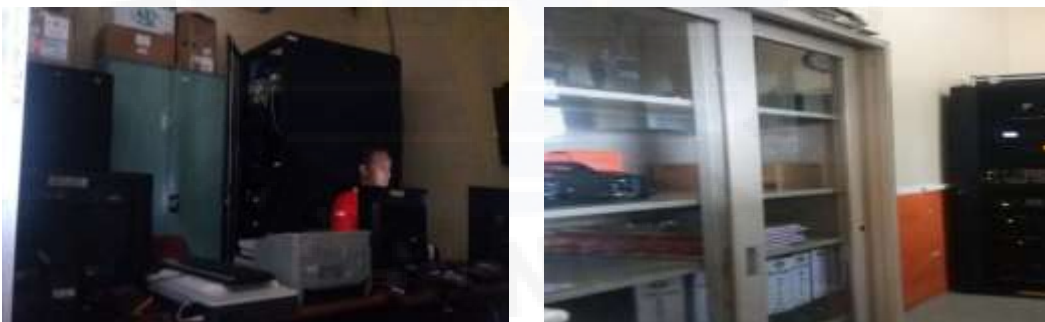
**Gambar.I.2 Ruang umum**



Sumber : Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, 2017

Berdasarkan pada gambar I.2 menunjukkan Kantor SAR Pangkalpinang hanya memiliki dua ruang umum yang ditempati beberapa jabatan pengadministrasi umum, analis keuangan, penata laporan keuangan dan SAI, analis sar, verifikator, dan *rescuer*, sehingga dalam satu ruangan ditempati lebih dari 5 orang. Hal ini menunjukkan para pegawai akan merasa tidak nyaman melakukan pekerjaan disebabkan ruang kerja yang kecil, sempit, kurang penerangan dan cahaya yang masuk, serta panas.

**Gambar.I.3 Ruang Komunikasi**



Sumber : Kantor SAR Pangkalpinang Kelas B, 2017

Berdasarkan pada gambar I.3 menunjukkan ruang komunikasi Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang sangat kecil, ditempati oleh dua orang dan beberapa peralatan komunikasi SAR yang di simpan didalam satu ruangan. Sehingga menghalangi cahaya masuk akibatnya ruangan terlihat gelap, kurangnya penerangan.

**Gambar.I.4 Ruang Mess**



Sumber : Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, 2017

Berdasarkan pada gambar I.4 ruang mess untuk petugas sar yang sedang melakukan siaga penjagaan terlihat berantakan. Ruang mess hanya memiliki satu tempat duduk, satu toilet, beberapa tempat tidur, kasur yang tipis serta sprei yang robek dan tidak terawat.

**Gambar.I.5 Gudang Penyimpanan Peralatan SAR**



Sumber : Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, 2017

Berdasarkan gambar I.5 menunjukkan gudang tempat untuk menyimpan peralatan SAR kecil sehingga tidak muat untuk meletakkan beberapa peralatan SAR, sehingga beberapa peralatan SAR yaitu *Rescue Boat* diletakkan diluar.

Selain itu peneliti menemukan terdapat kekurangan perlengkapan ruangan diantaranya lemari tempat penyimpanan arsip dan berkas, printer, rak tempat penyimpanan peralatan SAR, serta meja dan kursi. Berdasarkan hasil wawancara salah satu pegawai peralatan komunikasi Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang belum berfungsi secara optimal sehingga untuk berkomunikasi ke Pos SAR, ke

kapal maupun ke BASARNAS masih sering mengalami kendala sehingga berdampak kepada pegawai yang tidak fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja fisik pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang kurang memadai sehingga para pegawai tidak merasa nyaman dan menimbulkan semangat kerja yang turun mengakibatkan kinerja pegawai pun ikut menurun.

Selain data yang diperoleh peneliti dari objek penelitian, peneliti melakukan survey awal kepada beberapa pegawai pada Kantor SAR Kelas B Kota Pangkalpinang yang bertujuan untuk mengetahui gambaran apa saja fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan kepada 10 orang pegawai pada Kantor SAR Kelas B Kota Pangkalpinang yang diambil oleh peneliti untuk dijadikan sampel penelitian awal sebagai berikut:

**Tabel I.5 Hasil Survei Awal Kepada 10 Orang Pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang**

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan sering melakukan pengawasan secara langsung terhadap pegawai	3 (30%)		5 (50%)	2 (20%)	
2	Pimpinan sering meninjau langsung ruang kerja pegawai		4 (40%)	4 (40%)	2 (20%)	
3	Saya dapat menyesuaikan keahlian yang dimiliki dengan tugas/jabatan yang diberikan	2 (20%)	1 (10%)	3 (30%)	4 (40%)	
4	Saya mampu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan baik meskipun tidak sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki	2 (20%)	2 (20%)	4 (40%)	2 (20%)	
5	Kondisi Lingkungan kerja fisik di tempat kerja sudah sangat baik sehingga dapat bekerja dengan nyaman		2 (20%)	5 (50%)	3 (30%)	
6	Kelengkapan fasilitas fisik yang tersedia ditempat kerja sudah optimal sehingga dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik			5 (50%)	4 (40%)	1 (10%)
7	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan		2 (20%)	5 (50%)	3 (30%)	

8	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	2 (20%)	4 (40%)	4 (40%)
---	--	------------	------------	------------

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 orang pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang diperoleh jawaban responden pada pertanyaan pertama distribusi jawaban responden pada kategori sangat setuju sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 30%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 50%, dan jawaban responden pada kategori tidak setuju sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 20%.

Jawaban pada pertanyaan kedua distribusi responden pada kategori setuju sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 40%. Jawaban responden pada kategori ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 40%, dan jawaban pada kategori tidak setuju sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 20%.

Jawaban pada pertanyaan ketiga distribusi jawaban responden pada kategori sangat setuju sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 20%, jawaban responden pada kategori setuju sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 10%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 30%, dan jawaban responden pada kategori tidak setuju sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 40%.

Jawaban responden pada pertanyaan keempat distribusi jawaban responden pada kategori sangat setuju sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 20%, jawaban responden pada kategori setuju sebanyak 2 orang dengan

tingkat persentase sebesar 20%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 40%, dan jawaban responden pada kategori tidak setuju sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 20%.

Jawaban responden pada pertanyaan kelima distribusi jawaban responden pada kategori setuju sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 20%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 50%, dan jawaban responden pada kategori tidak setuju sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 30%.

Jawaban responden pada pertanyaan keenam distribusi jawaban responden pada kategori ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 50%, jawaban responden pada kategori tidak setuju sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 40%, dan jawaban responden pada kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 10%.

Jawaban responden pada pertanyaan ketujuh distribusi jawaban responden pada kategori setuju sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 20%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 50%, dan jawaban responden pada kategori tidak setuju sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 30%.

Jawaban responden pada pertanyaan kedelapan distribusi jawaban responden pada kategori setuju sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 20%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu sebanyak 4 orang



dengan tingkat persentase sebesar 40%, dan jawaban responden pada kategori tidak setuju sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 40%.

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa banyak responden yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu sehingga dapat dinyatakan dan ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah pengawasan, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang.

Berdasarkan pengamatan dan hasil survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dibahas diatas, maka permasalahan yang diambil dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran umum tentang pengawasan, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Kantor Sar Kelas B Pangkalpinang?
2. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B pangkalpinang?

3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang?
5. Apakah pengawasan, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka batasan masalah pada penelitian ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup masalah penelitian agar dapat terarah dan terfokus pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang. Adapun batasan-batasan masalah penelitian yang hanya diarahkan dan difokuskan sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang.
2. Batasan penelitian ini hanya meneliti mengenai sejauh mana pengaruh pengawasan, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik, terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk memberikan gambaran umum mengenai pengawasan, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang.
6. Untuk mengetahui manakah yang paling berpengaruh diantara pengawasan, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Setelah tujuan penelitian yang dikemukakan diatas dapat tercapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan berbagai macam manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif yang bermanfaat dan memperluas serta menambah wawasan bidang akademik

dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia, berkaitan dengan pengawasan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi berupa sumbangan pemikiran sebagai bahan masukan bagi instansi yang terkait Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang agar dapat melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi serta kegiatan-kegiatan yang sedang dijalankan.

## 3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam penerapan kebijakan aplikasi manajemen yang harus dilakukan Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, agar menjadi instansi atau organisasi yang maju dengan adanya pengawasan yang efektif, kompetensi pegawai yang berkompeten dan berkualitas tinggi, serta lingkungan kerja fisik yang memadai dalam bekerja.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Agar penyusunan dan pembahasan penelitian ini lebih terarah dan mudah untuk dipahami, maka sistematika penulisan penelitian ini disusun terdiri dari lima bab sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, batasan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini diuraikan dan memuat teori-teori yang relevan serta dapat mendukung pemecahan masalah yang sedang dibahas yaitu teori-teori mengenai pengawasan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kinerja pegawai, serta teori manajemen disertai dengan teori manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, kemudian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang diambil.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai langkah-langkah yang dilakukan penelitian yaitu metode pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengujian asumsi klasik.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas mengenai profil singkat Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang, visi dan misi, struktur organisasi Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang. Selain itu hasil analisis penelitian, hasil penelitian karakteristik responden, dan hasil pembahasan data.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari seluruh pembahasan penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, kemudian saran-saran yang disampaikan bagi penelitian yang dilakukan selanjutnya dan dapat memberikan manfaat bagi instansi Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang.

