**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, berdasarkan hasil penelitian diperoleh keteragan, mengenai Kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari hasil capaian kinerja yang rendah pada khususnya pada bidang jamsostek dan hubugan industrial yang masih dinilai kurang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor terkait perilaku organisasi yang menjadikan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih rendah, diantaranya : lemahnya kualitas pelayanan dalam menangani perselisihan antara pengusaha dan pekerja.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif, teknik pengumpula data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 69 orang pegawai dengan menggunakan skala linkert.

peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (*Statistical product and Service Solutions*), wawancara dan observasi menunjukan, bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara perilaku organisasi terhadap kinerja. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi mempengaruhi variabel kinerja, selain variabel perilaku organisasi. Artinya, hipotesis konseptual mengenai pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja telah teruji.

Hambatan-hambatan yang dihadapi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, adalah sebagi berikut : Pencapaian suatu hasil kerja belum terlaksana dengan optimal ketika pegawai dihadapi oleh pekerjaan yang mempunyai skala besar dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, kurangnya kemampuan dan keterampilan dari setiap pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, Kurangnya tenaga fungsional mediator untuk menghadapi perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk, Meningkatnya perselisihan yang terjadi diperusahaan sulit untuk diselesaikan, Ditariknya pengawasan ketenagakerjaan sehingga bila terjadi kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tidak dapat melakukan penindakan dan pemeriksaan.

Usaha-usaha yang dilakukan kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah sebagai berikut : Perlunya pembagian kerja yang sesuai dengan target waktu kerja yang diberikan kepada pegawai secara efektif dan efesien dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, Pengukuran kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan keterampilan/keahlian dan sikap standar yang sesuai kompetensi yang ditetapkan, Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaaan, seperti melakukan pembinaan terhadap perusahaan untuk mencegah perselisihan hubungan industrial, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung diupayakan untuk menambah jumlah pegawai mediator agar dapat memenuhi segala kebutuhan masyarakat dan dapat menyelesaikan perselisihan dengan cepat.

***ABSTRACT***

*This study was conducted at the Dinas Tenaga Kerja of Bandung, based on research results obtained information, about Performance of employees is still low. This is evident from the results of low performance in particular in the field of social security and industrial hubugan are still considered less in carrying out duties or work. This is caused by several factors related to organizational behavior that makes the performance of employees in the Dinas Tenaga Kerja of Bandung is still low, including: the weak quality of service in handling disputes between employers and workers.*

*The method used is quantitative research methods with associative research approach, data collection techniques and field research consisting of observations, interviews and questionnaires distributed to the respondents as much as 69 employees by using linkert scale.*

*researchers put forward based on the results of questionnaires with SPSS (Statistical product and Service Solutions), interviews and observations show, that there is a strong influence between the behavior of the organization on performance. While other factors that are not undefined affect the performance variables, in addition to organizational behavior variables. That is, the conceptual hypothesis regarding the influence of organizational behavior on performance has been tested.*

*The obstacles faced by the employees of the Dinas Tenaga Kerja of Bandung Bandung, are as follows: The achievement of a work has not been done optimally when the employee is faced with work that has a large scale and must be completed within a predetermined time, the lack of skills and skills of each employee in run every job given to him, the lack of functional staff mediator to face disputes between workers and employers is not proportional to the number of incoming cases, Increasing disputes that occur in the company is difficult to resolve, Withdrawal of labor inspection so that in case of case Dins Tenaga Kerja of Bandung can not do prosecution and examination.*

*The efforts undertaken by the head of the Dins Tenaga Kerja of Bandung is as follows: The need for the division of labor in accordance with the target working time given to employees effectively and efficient with regard to workload given to employees, Measurement of the ability of each individual work that includes the knowledge skill and expertise and standards according to the specified competencies, Improving labor protection, such as guiding against companies to prevent industrial relations disputes, Head of Bandung City Labor Office strived to increase the number of mediator employees in order to meet all the needs of the community and to resolve disputes with fast.*

**RINGKESAN**

Panalungtikan ieu dilakukeun di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dumasar hasil katerangan diala, kinerja pagawe anu masih handap keneh. Ieu dibuktikeun tina kirang keneh dina ngajalankeun pancen na kalawan sae hususna dina widang kaamanan sosial jeung dasi industri anu masih dianggap kirang dina mawa kaluar tugas-Na. Hal ieu disababkeun ku sababaraha faktor nu patali jeung paripolah organisasi nu ngadamel kinerja karyawan di Dinas Tenaa Kerja Kota Bandung masih handap, diantawisna: kurangna kualitas perawatan di nanganan sengketa antara dunungan jeung pagawe.

Metodeu dipaké nya éta métode déskriptif kuantitatif jeung pendekatan panalungtikan asosiatif, rékayasa pengumpulan data panalungtikan widang diwangun ti obsérvasi, wawancara sarta angket anu disebarkeun ka responden saloba 69 pagawe ku ngagunakeun linkert skala.

peneliti kamukakeun dumasar angkét kalawan SPSS (produk Statistical na Service Leyuran), wawancara sarta observasi nunjukeun yen aya pangaruh kuat tina kabiasaan organisasi ka kinerja. Samentara éta, faktor sejen nu henteu kahartikeun mangaruhan kinerja, sajaba variabel tina kabiasaan organisasi. Hartina, hipotesa konseptual ngeunaan pangaruh dina kinerja kabiasaan organisasi geus diuji.

Tahanan-tahanan anu Nyanghareupan ku Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, nyaéta saperti kieu: teuu acan rengse optimal na lamun pagawé nyanghareup proyek boga skala badag tur kudu réngsé dina waktu nu ditangtukeun, kurangna kapasitas jeung kaahlian masing-masing pagawe di ngalakonan sagala karya ditugaskeun ka anjeunna, kurangna mediator hanca nungkulan sengketa antara pagawe jeung dunungan teu sabanding jeung jumlah kasus anu asup, kana ngaronjatna parusahaan hese ngabéréskeun, ditarikna tina pamariksaan kuli supaya lamun kasus Departemen kuli Bandung moal bisa ngalakukeun penegak jeung pamariksaan.

Usaha-usaha anu diwangun pupuhu Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung nyaéta saperti kieu: kabutuhan buruh luyu jeung target waktu digawé dibikeun ka karyawan éféktif tur efesien kalawan hal alatan workload dibikeun ka karyawan, kamampuhan ukur unggal sorangan nu nyertakeun aspék pangaweruh kaahlian / kaahlian jeung sikap standar luyu kompetensi, ningkatkeun panyalindungan ketenagakerjaaan, kayaning nyadiakeun hidayah ka pausahaan pikeun nyegah sengketa industri, pupu Dinas tenaga Kerja Kota Bandung ngaronjatkeun mediator tanaga dina urutan papanggih sagala kaperluan masarakat jeung bisa ngabéréskeun sengketa sareng gancang.