

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semua organisasi atau Instansi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali instansi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Hal tersebut tidak akan terwujud apabila kinerja pegawai tidak maksimal. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik dilihat dari kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri sangatlah penting untuk perkembangan Organisasi tersebut. Oleh karena itu, dalam suatu Organisasi harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang sudah ada agar mampu memberikan kinerjanya secara baik dan optimal.

Setiap organisasi atau Instansi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga akan

menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Berbicara mengenai kinerja, kinerja sendiri sangatlah penting untuk perkembangan suatu organisasi atau instansi. Setiap Organisasi atau Instansi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu Organisasi dengan manajemen yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas Organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam Instansi, baik buruknya, berkembang atau tidaknya, tergantung bagaimana suatu Organisasi atau Instansi memaksimalkan sumber daya manusia yang sudah dimiliki untuk mencapai kinerjanya secara optimal.

Kinerja dan pencapaian tujuan atau target dari suatu organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Dimana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi

tujuan atau target organisasi dapat terwujud. Tercapainya tujuan atau target dalam suatu organisasi atau instansi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Berikut adalah data peringkat Dinas Tenaga Kerja se-Jawa Barat pada tahun 2018:

Tabel 1.1
Peringkat Dinas Tenaga Kerja Se-Jawa Barat tahun 2018

No.	Dinas Tenaga Kerja (Kabupaten / Kota)	Nilai Tahun 2018
1	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi	4.39
2	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang	4.97
3	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor	3.80
4	Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar	3.76
5	Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor	3.61
6	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cirebon	3.58
7	Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya	3.54
8	Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi	3.52
9	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang	3.50
10	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purwakarta	3,47
11	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pangandaran	3,38
12	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Majalengka	3,14
13	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung	3,28
14	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat	3,29
15	Dinas Tenaga Kerja Kota Depok	3,28
16	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Garut	3,25
17	Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi	3,25
18	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Subang	3,32
19	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur	3,16
20	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya	3,14
21	Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon	3,16
22	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sukabumi	3,14
23	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis	3,13
24	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu	3,13
25	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan	3,11
26	Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi	3,12
27	Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung	3.10

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung Tahun 2018

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berada pada posisi terbawah dengan nilai 3.10. Hal ini menunjukkan bahwa kinerjanya kurang optimal. Oleh karena itu diperlukan evaluasi dalam kinerja

pegawainya. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sendiri sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009 dan diubah kembali dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2013 adalah Dinas Daerah yang melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang ketenaga kerjaan yang mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pemerintah terhadap dinas melalui AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik. SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Berikut terdapat Perbandingan Nilai Evaluasi AKIP SKPD :

Tabel 1.2
Perbandingan Nilai Evaluasi AKIP SKPD di lingkungan pemerintah Kota Bandung (Dalam 3 Tahun)

No.	Nama Dinas	Nilai		
		2016	2017	2018
1	DINAS PEMAKAMAN DAN PERTAMANAN	80.00	84.09	83.55
2	DINAS BINA MARGA	84.20	84.20	83.33
3	SATPOL PP	81.30	82.00	83.89
4	DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA	82.00	80.23	82.89
5	DINAS TATA RUANG	78.06	80.25	82.00
6	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	74.00	78.74	81.74
7	DINAS KESEHATAN	75.00	75.45	81.50

Lanjutan Tabel 1.2				
No.	Nama Dinas	Nilai		
		2016	2017	2018
8	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	77.50	74.30	80.12
9	DINAS KOPERASI	77.64	74.00	80.00
10	DINAS KEBAKARAN	77.64	73.43	80.00
11	DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA	75.00	72.00	80.00
12	DINAS PENDIDIKAN	74.80	72.88	79.78
13	DINAS ASET DAERAH	72.98	70.69	79.50
14	DINAS PERHUBUNGAN	72.02	69.00	79.04
15	DINAS UKM	72.00	64.09	78.92
16	DINAS PELAYANAN PAJAK	70.35	62.40	78.60
17	DINAS SOSIAL	68.30	62.40	78.60
18	DINAS TENAGA KERJA	68.25	60.55	78.06

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berada pada urutan terbawah dari 18 SKPD. Dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi yaitu pada tahun 2016 dengan nilai 68.55, tahun 2017 dengan nilai 60.55 dan tahun 2018 dengan nilai 78.06. Instansi ini masih harus meningkatkan nilai evaluasi agar lebih kompetitif terhadap SKPD lain. sehingga pandangan masyarakat mengenai instansi ini akan lebih baik terlihat dari kualitas pelayanan kepada masyarakatnya (pencari kerja).

Dinas tenaga kerja merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok yaitu, memberikan pelayanan kepada pencari kerja (pencaker) dan pelayanan kepada pemberi kerja (perusahaan). Masalah ketenaga kerjaan merupakan masalah yang sangat rumit di dalam pembangunan ekonomi. Kelangkaan lapangan perkerjaan terjadi karena tidak seimbang antara kemampuan negara berkembang untuk menyediakan lapangan pekerjaan dan jumlah tenaga kerja yang selalu bertambah dari waktu ke waktu. Jika masalah tersebut dibiarkan berlarut-larut maka sangat besar kemungkinannya untuk mendorong suatu krisis sosial. Yang

terjadi tidak saja menimpa para pencari kerja yang baru lulus sekolah, melainkan juga menimpa orang tua yang kehilangan pekerjaan karena kantor dan pabriknya tutup. Masalah sosial bisa dilihat dari begitu banyaknya anak-anak yang mulai turun ke jalan. Mereka menjadi pengamen maupun pelaku tindak kriminalitas yang kerap terjadi di berbagai daerah dan semakin menjadi-jadi. Oleh karena itu Dinas tenaga kerja Kota Bandung memiliki tugas untuk memfasilitasi antara sumber daya manusia yang tersedia (pencari kerja), dengan permintaan sumber daya manusia (lowongan pekerjaan) dengan kualifikasi tertentu terkait lowongan kerja yang tersedia.

Berikut ini adalah tabel 1.3 yaitu data hasil pra-survey mengenai variabel kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang diperoleh penulis dari hasil pembagian kuesioner pada 30 pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Tabel 1.3
Hasil pra-survey mengenai variabel Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	3	8	4	4	11	78	2.60
2	Kuanitas Kerja	2	4	9	6	9	74	2.46
3	Tanggung Jawab	1	1	8	14	6	67	2.23
4	Kerjasama	0	0	9	15	6	63	2.01
5	Inisiatif	0	0	5	15	10	55	1.83
Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai								2.22
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2019)

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) meng-

emukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggunng jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Mengammbil keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain

secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Hasil kuesioner pra survey, berdasarkan tabel 1.3 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 pegawai di Dinas Tenga Kerja Kota Bandung, menunjukkan bahwa hasil skor rata-rata dari kinerja pegawai sebesar 2,22. Rendahnya kinerja pegawai akan mengakibatkan tidak tercapainya target dari suatu organisasi, seperti kurangnya tanggung jawab dari pegawai, kurangnya kerjasama antar pegawai dalam organisasi, masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai target dari organisasi, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari pegawai tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan Tanggung jawab, kerjasama, inisiatif

yang tinggi dari pegawai. Suatu Organisasi harus mengontrol pegawai, agar mendapatkan kinerja yang efektif, karena dengan masih adanya pegawai yang belum memiliki kinerja yang optimal akan menghambat peningkatan kinerja pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi, kinerja dikatakan optimal apabila mencapai target yang telah ditetapkan oleh suatu Organisasi tersebut.

Setiap Organisasi atau Instansi dalam melaksanakan program yang telah diterapkan dan direncanakan oleh Organisasi atau Instansi tersebut selalu bertujuan untuk mencapai tujuannya. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai sehingga mampu mempengaruhi seberapa banyak mereka dapat mempengaruhi dan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada Instansi.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat dikatakan belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini diduga dipengaruhi oleh beberapa kondisi. Menurut Kasmir (2016:65) Adapun kondisi yang mempengaruhi kinerja yaitu; motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Yolla Aditya Ananto dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, tahun 2013. Kondisi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional, motivasi Kerja, dan hubungan antar manusia. Selain itu untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, penulis melakukan pra survey kepada 30 pegawai yang

ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Berikut adalah hasil pra survei dari aspek kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung :

Tabel 1.4
Kondisi yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

No.	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan kerja	Lingkungan Kerja Fisik	0	5	2	13	10	62	2.06
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1	6	7	8	8	74	2.46
Skor Rata-Rata Lingkungan kerja								2.26	
2	Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealized influence</i>	4	0	4	14	4	107	3.56
		<i>Inspirational motivation</i>	6	1	5	17	2	97	3.23
		<i>Intellectual simulation</i>	3	2	6	16	2	103	3.43
		<i>Individualized consideration</i>	1	4	7	19	3	106	3.53
Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformational								3.43	
3	Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	9	13	4	2	2	115	3.83
		Gaji	7	15	6	2	0	117	3.90
		Kesempatan Promosi	7	14	8	0	1	116	3.86
		Pengawasan (Supervisi)	3	17	8	1	1	110	3.66
		Rekan kerja	5	14	7	4	0	110	3.66
Skor Rata-Rata Kepuasan kerja								3.78	
4	Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	2	15	10	1	2	104	3.46
		Tipe Suportif	5	13	9	2	1	109	3.63
		Tipe Partisipatif	5	10	14	0	1	108	3.60
		Tipe Berorientasi Prestasi	6	17	5	1	1	116	3.86
Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan								3.63	
5	Motivasi kerja	Kebutuhan Berprestasi	0	3	5	5	17	54	1.80
		Kebutuhan akan pertemanan	1	9	5	9	6	80	2.66
		Kebutuhan akan kekuatan	2	4	10	12	2	82	2.73
Skor Rata-Rata Motivasi kerja								2.39	

Lanjutan Tabel 1.4									
No.	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
6	Komitmen organisasi	Komitmen afektif	3	18	4	3	2	107	3.56
		Komitmen berkelanjutan	1	17	6	3	3	100	3.33
		Komitmen normatif	3	13	7	5	2	100	3.33
Skor Rata-Rata Komitmen organisasi								3.40	
7	Disiplin Kerja	Absensi	3	9	13	3	2	98	3.26
		Pengukuran waktu secara efektif	0	21	4	3	2	104	3.46
		Tanggung jawab dalam pekerjaan	5	16	5	3	1	111	3.70
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3.47	
8	Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relations</i>)	Importance Of individual (pentingnya individu)	4	8	6	6	6	92	3.06
		Mutual acceptance (saling menerima)	1	2	5	22	0	108	3.60
		Common interest (kepentingan bersama)	0	2	5	19	4	115	3.83
		Open communication (komunikasi terbuka)	0	1	8	20	1	111	3.70
		Participation officials (partisipasi karyawan)	0	1	6	17	6	118	3.93
		Local identity (identitas setempat)	0	1	5	21	3	116	3.86
		Local Decisions (keputusan setempat)	0	1	4	22	3	117	3.90
		High moral standart (ukuran moral yang tinggi)	2	0	3	22	3	114	3.80
Skor Rata-Rata Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relations</i>)								3.71	
<p style="text-align: center;">Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan</p>									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2019)

Tabel 1.4 diatas merupakan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti pada 30 pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menyatakan bahwa kondisi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja, dikarenakan hasil skor rata-rata dari lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas organisasi, dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi maka dengan hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi tersebut.

Berikut ini adalah tabel 1.5 yaitu data hasil pra-survey yang diperoleh penulis dari hasil pembagian kuesioner pada 30 pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, mengenai variabel lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung :

Tabel 1.5
Hasil pra-survey mengenai variabel Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja Fisik	0	5	2	13	10	62	2.06
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	1	6	7	8	8	74	2.46
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								2.26
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2019)

Menurut Luthans diterjemahkan oleh Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan pada Tabel 1.5 di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang memiliki dua dimensi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan dimensi lingkungan kerja non fisik. Kedua dimensi tersebut memiliki nilai berbeda yakni lingkungan kerja non fisik lebih mendominasi dengan nilai tertinggi menandakan bahwa suasana kekeluargaan di tempat kerja sangat erat terasa tetapi masih belum optimal. Sementara pada lingkungan kerja fisik masih belum terlalu baik atau belum optimal ditandai dengan kurangnya suasana yang aman yang nyaman di tempat kerja. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja belum optimal dirasakan.

Kondisi selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yaitu motivasi kerja. Berikut adalah tabel 1.6 hasil pra survey tentang motivasi kerja:

Tabel 1.6
Hasil pra-survey mengenai variabel Motivasi Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan Berprestasi	0	3	5	5	17	54	1.80
2	Kebutuhan berafiliasi	1	9	5	9	6	80	2.66
3	Kebutuhan berkuasa	2	4	10	12	2	82	2.73
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							2.39	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2019)

David Mc.Clelland dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan; Berprestasi (*Need for achievement*), Kebutuhan akan pertemanan (*Need for affiliation*), dan Kebutuhan akan kekuatan (*Need for power*).

Berdasarkan Tabel 1.6 yaitu tabel hasil pra survei mengenai variabel motivasi kerja mendapatkan skor redah yaitu sebesar 2.39 hal ini dikarenakan rendahnya tingkat motivasi pegawai untuk bekerja, kurangnya aktifitas pegawai dalam bekerja untuk hasil kinerja yang baik, pegawai masih cenderung takut terhadap resiko pekerjaan. Untuk dimensi motivasi berprestasi menunjukkan capaian yang paling rendah dibanding dengan dimensi dari motivasi kerja lainnya, yaitu 1.80 sedangkan untuk dimensi motivasi berafiliasi yaitu 2,66 dan motivasi kekuasaan yaitu 2,73. Disini artinya sebagian besar pegawai sangat bersemangat bila pekerjaan dikerjakan dalam tim, karena menurut mereka apabila dikerjakan dalam tim, pekerjaan akan lebih mudah dan lebih cepat selesai kemudian pegawai mempunyai hubungan yang baik antar rekan kerja, dan disini pegawai saling bersaing untuk bisa menjadi orang yang paling berpengaruh didalam kelompok.

Motivasi kerja menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Suatu dorongan yang timbul dalam upaya seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan pendorong yang penting untuk peningkatan kinerja. Motivasi Kerja merupakan salah satu kondisi yang

diperhatikan oleh manajemen, karena Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Berikut ini merupakan absensi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pada 3 bulan terakhir (Mei, Juni, Juli) 2019 :

Tabel 1.7
Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
Tahun 2019 Selama 3 Bulan

Bulan	Alasan Ketidakhadiran				Total
	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	
Mei	10	0	33	2	45
Juni	7	1	18	3	29
Juli	13	2	52	6	73

Sumber : Data Sekunder Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa absensi pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ini mengalami fluktuasi di setiap keterangan yang ada pada setiap bulannya. Kenaikan absensi pegawai ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti sakit, cuti, izin dan juga tanpa keterangan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Motivasi merupakan suatu dorongan agar pegawai melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi Instansi dan juga mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan pegawai, ini merupakan kepuasan tersendiri bagi pegawai dan mereka akan merasa puas atas hasil yang mereka kerjakan. Motivasi menjadi hal yang paling penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat

kerja yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan suatu Instansi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi kondisi yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja
 - a. Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu.
 - b. Kurangnya peralatan yang memadai untuk menunjang kinerja pegawai.
 - c. Fasilitas-fasilitas yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bndung kurang memadai.
 - d. Kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja.
2. Motivasi Kerja
 - a. Pegawai kurang menyukai tantangan dalam melakukan pekerjaannya.

- b. Pegawai kurang bertanggungjawab atas pekerjaannya.
 - c. Kurangnya ketrampilan dari pegawai.
3. Kinerja
- a. Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Instansi.
 - b. Kurangnya keberanian dalam mengambil keputusan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Bagaimana tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Bagaimana tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

2. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran bagi kajian sumber daya manusia dan menambah wawasan khususnya mengenai lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara tepat guna mencapai produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.