

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Memasuki era revolusi industri yang semakin pesat ini, terdapat banyak perkembangan dan kemajuan yang terjadi khususnya di dalam teknologi, organisasi maupun instansi pemerintah. Di dalam instansi pemerintah sendiri diperlukannya perkembangan dari sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia merupakan aset dan pelaku yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan bentuk investasi jangka panjang yang perlu dikembangkan dengan baik untuk kelangsungan hidup organisasi. Maka dari itu, apabila sumber daya manusianya buruk maka akan berdampak buruk juga pada operasional kegiatan internal yang terjadi pada organisasi.

Menurut laporan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dari *United Nations Development Programme* (UNDP) tahun 2018, Indonesia menempatkan posisinya ke dalam kategori pembangunan manusia yang tinggi dan menjadi peringkat 111 dari 189 negara dan wilayah. Untuk pertama kalinya, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) Indonesia masuk pada kategori yang tinggi sejak IPM diluncurkan pada tahun 1990. Laporan IPM Indonesia naik 34,6 persen menjadi 70,7 persen pada tahun 2018 dibanding tahun 1990 yang hanya 52,5 persen. Dikarenakan adanya peningkatan pendidikan, fasilitas kesehatan dan ekonomi.

Sebanyak 17,4 persen dari nilai IPM Indonesia pun hilang dikarenakan masalah ketimpangan atau ketidakmerataan, lebih besar daripada Negara Asia Timur dan Pasifik (penurunan rata-ratanya adalah 16,6 persen). Pemerintah sendiri menyadari adanya ketimpangan tersebut dan akan lebih fokus dalam tingkatan pembangunan IPM Indonesia serta kualitas sumber daya manusianya, agar organisasi yang berada di Indonesia sendiri dapat mengantisipasi dinamika perekonomian dunia yang terus bergerak dan berubah secara dinamis.

Instansi pemerintah harus melakukan pemberdayaan manusia secara merata di dalam lingkungan internalnya. Manusia yang dimaksud adalah pegawai negeri instansi pemerintah yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu menurut undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan Negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan diberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Peraturan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pegawai negeri instansi pemerintah terdiri dari 3 bagian yaitu: PNS (Pegawai Negeri Sipil), Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Anggota Tentara Nasional Indonesia. Namun peraturan tersebut sekarang tidak berlaku dan berganti menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN bahwa pegawai negeri instansi pemerintah terdiri dari 2 bagian yaitu : PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK/P3K).

PNS (Pegawai Negeri Sipil) atau *civil servant* disebut sebagai pelayan publik. Maksudnya adalah PNS memiliki tugas utama yaitu untuk melayani kepentingan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dan profesionalitas di dalam PNS atau Pegawai Negeri manapun sangat penting dan sangat diperlukan bagi institusi pemerintah serta sebagai bukti keberhasilan dari suatu organisasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dimana terdapat program penguatan akuntabilitas kinerja dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Penguatan akuntabilitas kinerja dilakukan dengan cara penerapan SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan

evaluasi implementasi SAKIP yang berfungsi untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah secara konsisten serta mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) atau RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah).

SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah. Berikut merupakan penilaian kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80 – 90	Memuaskan
3.	BB	>70 – 80	Sangat Baik
4.	B	>60 – 70	Baik
5.	CC	>50 – 60	Cukup/Memadai
6.	C	>30 – 50	Kurang
7.	D	0 - 30	Sangat Kurang

Sumber : PERMENPAN RB Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori instansi pemerintah yang berfungsi untuk menentukan di posisi mana instansi pemerintah tersebut yang memiliki tingkat kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai kinerja akuntabilitas yang sangat kurang. Penilaian tersebut berfungsi juga sebagai bahan pembandingan yang kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya. Berikut adalah hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) seluruh perangkat daerah yang berada di Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2018 dan Tahun 2019 :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Evaluasi AKIP Seluruh Perangkat Daerah di Provinsi Jawa Barat**  
**Tahun 2018 dan Tahun 2019**

No.	Komponen Yang Dinilai (Kabupaten/Kota)	Predikat	
		Tahun 2018	Tahun 2019
1.	Kabupaten Majalengka	B	B
2.	Kabupaten Kuningan	B	B
3.	Kabupaten Sumedang	B	B
4.	Kabupaten Purwakarta	B	B
5.	Kabupaten Sukabumi	B	B
6.	Kabupaten Tasikmalaya	B	B
7.	Kabupaten Garut	BB	BB
8.	Kabupaten Bogor	B	B
9.	Kabupaten Cirebon	B	B
10.	Kabupaten Indramayu	B	B
11.	Kabupaten Bandung	BB	BB
12.	Kabupaten Bekasi	B	B
13.	Kabupaten Ciamis	B	B
14.	Kabupaten Bandung Barat	B	B
15.	Kabupaten Cianjur	B	B
16.	Kabupaten Pangandaran	B	B
17.	Kabupaten Karawang	B	B
18.	Kabupaten Subang	B	B
19.	Kota Tasikmalaya	BB	BB
20.	Kota Cirebon	B	B
21.	Kota Banjar	B	B

Lanjutan Tabel 1.2			
No.	Komponen Yang Dinilai (Kabupaten/Kota)	Predikat	
		Tahun 2018	Tahun 2019
22.	Kota Sukabumi	BB	BB
23.	Kota Depok	B	B
24.	Kota Bogor	B	BB
25.	Kota Bekasi	B	B
26.	Kota Cimahi	B	B
27.	Kota Bandung	A	BB

Sumber : Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa Kota Bandung mengalami penurunan dari nilai A pada tahun 2018 menjadi nilai BB pada tahun 2019 dalam hasil evaluasi AKIP dari keseluruhan perangkat daerah yang berada di provinsi Jawa Barat. Hal ini menggambarkan akan adanya penurunan dari segi kinerja seluruh perangkat daerah di Kota Bandung. Maka dari itu diperlukannya perbaikan atau pun evaluasi kembali agar Kota Bandung memiliki nilai perangkat daerah yang tertinggi di antara Kabupaten dan Kota yang lain di provinsi Jawa Barat seperti pada tahun 2018. Seluruh perangkat daerah memuat seluruh dinas daerah, badan daerah, sekretariat, satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) dan instansi pemerintah lainnya.

SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) merupakan perangkat pemerintah daerah baik tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota di Indonesia yang bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan dekonsentrasi/tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah provinsi, kabupaten, atau kota. Pembentukan SKPD yaitu pada tahun 2004 di dalam Undang-Undang Pasal 120 No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Untuk lebih jelas mengenai perbedaan peringkat SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang berada di Kota Bandung. Berikut merupakan Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Bandung Tahun 2017 sampai Tahun 2019 :

**Tabel 1.3**  
**Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**  
**(SAKIP) Kota Bandung Tahun 2017 - 2019**

No.	Nama SKPD	Nilai Kriteria		
		2017	2018	2019
1.	Sekretariat Daerah	BB	BB	A
2.	Sekretariat DPRD Kota Bandung	BB	BB	A
3.	Dinas Pendidikan	BB	BB	A
4.	Dinas Kesehatan	BB	BB	A
5.	Dinas Tenaga Kerja	B	BB	A
6.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	B	BB	A
7.	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	B	BB	A
8.	Dinas Komunikasi dan Informatika	B	B	A
9.	Dinas Pemuda dan Olahraga	B	B	A
10.	Satuan Polisi Pamong Praja	B	BB	A
11.	Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan	B	B	A
12.	Dinas Pekerjaan Umum	BB	A	A
13.	Dinas Penataan Ruang	B	B	A
14.	Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan	B	B	A
15.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat	BB	BB	A
16.	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	BB	BB	A
17.	Dinas Pangan dan Pertanian	BB	BB	A
18.	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	BB	BB	A
19.	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah	BB	BB	A
20.	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	BB	BB	A
21.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	BB	BB	A
22.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	B	BB	A

Lanjutan Tabel 1.3				
No.	Nama SKPD	Nilai Kriteria		
		2017	2018	2019
23.	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	B	B	A
24.	Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan	BB	BB	A
25.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset	BB	BB	A
26.	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah	BB	BB	A
27.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	B	BB	BB
28.	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Pertamanan	B	BB	BB
29.	Dinas Perhubungan	B	B	BB

Sumber : Inspektorat Kota Bandung, lakip.bandung.go.id, olah data (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan berada di posisi terakhir dari 29 SKPD di atas. Dari tahun 2017 dan tahun 2018, nilai evaluasi SAKIP Dinas Perhubungan tidak mengalami peningkatan yaitu dengan nilai B, lalu pada tahun 2019 Dinas Perhubungan mengalami peningkatan dalam nilai evaluasi SAKIP yaitu dengan nilai BB. Namun apabila dibandingkan dengan SKPD Kota Bandung yang lain yaitu memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan Dinas Perhubungan yang masih rendah dalam hal nilai evaluasi SAKIP di Kota Bandung. Hal ini membuktikan bahwa Dinas Perhubungan perlu meningkatkan kembali nilai evaluasi SAKIP nya supaya bisa meraih posisi terbaik di dalam SKPD Kota Bandung dan reputasi di mata masyarakat yang semakin baik.

Dinas Perhubungan merupakan salah satu dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah yang melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dan pelayanan umum kepada masyarakat dalam bidang perhubungan. Dinas Perhubungan dalam melayani publik seperti pengelolaan parkir, pengelolaan



angkutan dan terminal, pengelolaan sarana dan operasional, penertiban jalan (pengurangan kemacetan), pengujian kelayakan kendaraan muatan (uji KIR), ATCS (*Area Traffic Control System*), pembuatan marka jalan termasuk *zebra cross* dan lainnya. Dinas Perhubungan bertujuan untuk menciptakan keamanan, keselamatan, kemudahan, kenyamanan yang berhubungan dengan moda transportasi. Dinas Perhubungan memiliki 4 sub urusan yaitu pada Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), pelayaran, penerbangan dan perkeretaapian. Dinas Perhubungan Kota Bandung dibentuk berdasarkan Perda Kota Bandung Nomor 5 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Penilaian perilaku kerja adalah suatu proses penilaian dari setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang sebaiknya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan dengan objektif, terukur, akurat, partisipatif dan transparan.

Dinas Perhubungan Kota Bandung memiliki sistem penilaian karyawan melalui aspek penilaian perilaku kerja karyawan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil lalu Penilaian Prestasi Kerja PNS yang berdasarkan dari Dinas Perhubungan Kota Bandung sendiri, yaitu dapat dipaparkan sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Aspek Penilaian Prestasi Kerja PNS**

<b>No.</b>	<b>Aspek Penilaian Perilaku Kerja Karyawan</b>
1.	Orientasi Pelayanan
2.	Integritas
3.	Komitmen
4.	Disiplin
5.	Kerjasama
6.	Kepemimpinan

Sumber : PP RI Nomor 46 Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa terdapat enam aspek di dalam penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, yang di setiap aspeknya memiliki pengertian yaitu sebagai berikut :

- 1) Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.
- 2) Integritas adalah kemampuan PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.
- 4) Disiplin adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

- 5) Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

**Tabel 1.5**  
**Penilaian Prestasi Kerja PNS**

Klasifikasi	Rentang Nilai
A : Sangat Baik/Istimewa	86 – 100
B : Baik	76 – 85
C : Cukup	51 – 75
D : Kurang	0 – 50

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa terdapat 4 klasifikasi penilaian prestasi kerja PNS yang rentang nilainya berbeda, dari sangat baik sampai dengan kurang yang dimana dicocokkan dan dikaitkan dengan Tabel 1.4 yaitu tentang aspek penilaian perilaku kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

**Tabel 1.6**  
**Data Hasil Nilai Kinerja Karyawan DISHUB Kota Bandung**  
**Tahun 2017 dan Tahun 2018**

Tahun	Rentang Nilai	Predikat	Keterangan
2017	85,77	B	Baik
2018	87,00	A	Sangat Baik

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Bandung

Pada Tabel 1.6 dijelaskan bahwa pada tahun 2017, nilai dari hasil keseluruhan kinerja karyawan DISHUB Kota Bandung adalah 85,77. Kemudian pada tahun 2018 mengalami fluktuasi yaitu sebesar 1,23 sehingga nilai keseluruhan kinerja karyawan DISHUB Kota Bandung menjadi 87,00. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan DISHUB Kota Bandung mengalami peningkatan, akan tetapi masih terdapat kekurangan di dalam hal absensi kehadiran karyawan yang peneliti paparkan sebagai berikut :

**Tabel 1.7**  
**Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan DISHUB Kota Bandung**  
**Bulan Oktober 2019 – Bulan Februari 2020**

Bulan & Tahun	Keterangan						Total	Jumlah Pegawai
	Sakit	Ijin	Cuti	Alpa	Terlambat	Dinas Luar		
Oktober 2019	8	0	7	19	34	5	73	395
Persentase	2,02%	0	1,77%	4,81%	8,60%	1,26%	<b>18,48%</b>	
November 2019	5	0	4	74	93	5	181	395
Persentase	1,26%	0	1,01%	18,73%	23,54%	1,26%	<b>45,82%</b>	
Desember 2019	4	0	11	31	111	6	163	392
Persentase	1,02%	0	2,80%	7,90%	28,31%	1,53%	<b>41,58%</b>	
Januari 2020	2	42	8	49	130	3	234	384
Persentase	0,52%	10,93%	2,08%	12,76%	33,85%	0,74%	<b>60,93%</b>	
Februari 2020	6	0	1	81	103	8	199	384
Persentase	1,56%	0	0,26%	21,09%	26,82%	2,08%	<b>51,82%</b>	
<b>Persentase = Total : Jumlah Pegawai x 100%</b>								

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Bandung dan olah data (2020)

Dilihat pada Tabel 1.7 menunjukkan bahwa setiap bulannya ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi, terutama pada jumlah karyawan yang alpa di setiap bulannya dan data terakhir pada bulan Februari yang berjumlah 81 orang (21,09%) termasuk tingkat alpa yang paling tinggi. Jumlah karyawan yang terlambat pun mengalami peningkatan dari bulan Oktober sampai bulan Januari dan penurunan pada bulan Februari, keterlambatan karyawan (termasuk tidak melakukan apel pagi) pada bulan Januari adalah yang tertinggi karena masih dalam suasana tahun baru diselingi juga dengan 42 karyawan yang ijin. Total persentase keseluruhan pada bulan Oktober masih terbilang rendah dibandingkan dengan bulan lainnya dengan rata-rata perbandingan persentase 9% sampai dengan 19%. Absensi DISHUB Kota Bandung yaitu menggunakan *finger prints* dan deteksi wajah karyawan.

Kurangnya perhatian dari instansi pemerintah terhadap karyawannya yang menyebabkan ketidakhadiran bertambah dan tidak disiplinnya karyawan dalam hal absensi. Menurut hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan dari Subbagian Umum dan Kepegawaian DISHUB Kota Bandung, apabila seorang karyawan yang jumlah aktivitas dan absensinya kurang dari 50% maka tidak akan diberikan tunjangan. Lalu terdapat jumlah karyawan yang berkurang di setiap bulannya disebabkan karena terdapatnya karyawan yang pensiun, karyawan yang meninggal dunia dan karyawan yang mutasi atau mengalami rotasi kerja. Masih terdapatnya kinerja yang belum optimal dari Dinas Perhubungan Kota Bandung menjadi faktor penghalang untuk

mewujudkan tujuan dari instansi pemerintah itu sendiri dan harapan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa masih kurang cukup untuk membuktikan penyebab dari belum optimalnya kinerja karyawan DISHUB Kota Bandung. Maka dari itu, peneliti melakukan pra-survei dan wawancara pada karyawan Dinas Perhubungan Kota Bandung untuk memperkuat penelitian ini. Berikut merupakan data hasil pra-survei mengenai variabel kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Bandung, yang diperoleh peneliti dari hasil pembagian 30 kuesioner secara acak kepada karyawan di Dinas Perhubungan Kota Bandung :

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Variabel Kinerja Karyawan**  
**Di Dinas Perhubungan Kota Bandung**

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas Kerja	1	3	9	10	7	71	2.36
2.	Kuantitas Kerja	2	3	9	13	3	78	2.60
3.	Tanggung Jawab	6	7	11	5	1	102	3.40
4.	Kerjasama	4	6	10	8	2	92	3.06
5.	Inisiatif	1	4	3	15	7	67	2.23
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>								<b>2.73</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</b>								
<b>Rata-Rata = Total : Responden</b>								
<b>Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.8 di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 2.73 yang dimana nilai tersebut rendah. Menurut John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu

Mangkunegara (2017:70) menyatakan bahwa terdapat lima macam dimensi kinerja karyawan yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terkecil pada Tabel 1.8 adalah inisiatif dan kualitas kerja.

Inisiatif karyawan Dinas Perhubungan Kota Bandung dinilai sangat rendah dikarenakan karyawan selalu menunggu adanya perintah dari atasan dalam mengerjakan tugas apapun. Hal ini membuktikan bahwa karyawan masih memiliki tingkat kepedulian dan kesadaran yang rendah terhadap pekerjaan di lingkungan kerja serta berdampak juga kepada kinerja dari karyawan itu sendiri yang dimana masih dikatakan belum optimal. Karyawan yang inisiatif menunjukkan bahwa karyawan tersebut aktif di dalam organisasi, berani untuk berinovasi di lingkungan kerja dan berani untuk bertanggung jawab.

Kualitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Bandung juga dinilai masih rendah karena masih terdapat karyawan yang bekerja belum cermat dan teliti. Berdasarkan wawancara dengan karyawan Subbagian Umum dan Kepegawaian DISHUB Kota Bandung, pemberian tugas yang memiliki *deadline* menuntut karyawan mengerjakan pekerjaannya sebelum tenggat waktu, namun pekerjaan yang dilakukan terkadang terburu-buru yang berdampak pada kecermatan dan ketelitian karyawan itu sendiri. Pentingnya karyawan yang cermat dan teliti karena untuk meminimalisir kesalahan kecil ketika mengerjakan tugas yang diberikan sehingga hasil kerja menjadi optimal dan mempercepat mencapai tujuan organisasi.

Dinas Perhubungan Kota Bandung tentunya memiliki kemampuan dan potensi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan lagi karyawannya dan melakukan evaluasi kinerja untuk memaksimalkan potensi karyawan. Dari sosok pimpinan atau atasan pun sangat berpengaruh terhadap karyawannya dengan cara memberikan dorongan dan arahan kepada karyawan, transparansi atau keterbukaan kepada karyawan dan komunikasi timbal balik (*feedback*).

Menurut Wahyuddin dalam Yusuf Wildan Setiyadi & Sri Wartini (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, iklim organisasi, disiplin kerja, motivasi, kompensasi, stres kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Imperatori (2017) mengemukakan bahwa *employee engagement* sangat penting bagi organisasi karena karyawan dapat mengembangkan pemikiran dan gagasan baru sehingga mendapatkan solusi, memiliki keberanian bertanggung jawab untuk membuat keputusan, bertindak secara kreatif dan inovatif serta memiliki motivasi ketika bekerja di dalam organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, untuk lebih jelas mengenai masalah apa saja yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Bandung, peneliti menyediakan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan dari 9 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan Dinas Perhubungan Kota Bandung secara acak sebagai sampel. Berikut ini merupakan hasil pra-survei yang telah peneliti lakukan kepada karyawan Dinas Perhubungan Kota Bandung :



**Tabel 1.9**  
**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**  
**Di Dinas Perhubungan Kota Bandung**

No.	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	18	4	6	2	0	128	4.26
		Keagresifan Anggota	7	6	9	5	3	99	3.30
		Kepribadian Anggota	20	7	1	0	2	133	4.43
		Performa Anggota	5	15	7	3	0	112	3.73
		Orientasi Tim	19	4	4	2	1	128	4.26
<b>Skor Rata-Rata Budaya Organisasi</b>								<b>3.99</b>	
2.	Iklim Organisasi	Tanggung Jawab	15	9	6	0	0	129	4.30
		Identitas Individu	13	7	6	4	0	119	3.96
		Kehangatan antar karyawan	14	12	3	1	0	129	4.30
		Dukungan	14	11	2	2	1	125	4.16
		Konflik	10	5	8	5	2	106	3.53
<b>Skor Rata-Rata Iklim Organisasi</b>								<b>4.05</b>	
3.	Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	2	3	3	13	9	66	2.20
		Taat terhadap peraturan perusahaan	7	15	8	0	0	119	3.96
		Taat terhadap aturan perilaku	15	4	11	0	0	124	4.13
		Taat terhadap peraturan lainnya	3	8	15	4	0	100	3.33
<b>Skor Rata-Rata Disiplin Kerja</b>								<b>3.40</b>	
4.	Motivasi	Kebutuhan Fisik	11	11	3	4	1	117	3.90
		Kebutuhan keselamatan dan keamanan	9	17	4	0	0	125	4.16
		Kebutuhan Sosial	6	10	8	3	3	103	3.43
		Kebutuhan akan penghargaan	3	12	9	3	3	99	3.30
		Kebutuhan akan aktualisasi diri	12	10	8	0	0	124	4.13
<b>Skor Rata-Rata Motivasi</b>								<b>3.78</b>	
5.	Kompensasi	Kompensasi Langsung	6	8	5	7	4	95	3.16
		Kompensasi Tidak Langsung	8	15	3	3	1	116	3.86
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>								<b>3.51</b>	

Lanjutan Tabel 1.9									
No.	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
6.	Stres Kerja	Stres Lingkungan	3	7	13	4	3	93	3.10
		Stres Organisasi	4	4	11	6	5	86	2.86
		Stres Individu	6	8	9	3	4	99	3.30
<b>Skor Rata-Rata Stres Kerja</b>								<b>3.08</b>	
7.	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	2	6	13	8	1	90	3.0
		Komitmen Berkelanjutan	2	7	9	7	5	84	2.80
		Komitmen Normatif	5	10	8	5	2	101	3.36
<b>Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi</b>								<b>3.05</b>	
8.	Kepemimpinan	Pertimbangan Pemimpin	13	7	7	3	0	120	4.0
		Struktur Memprakarsai	10	14	3	1	2	119	3.96
		Pencapaian Tujuan Bersama	11	10	6	3	0	119	3.96
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan</b>								<b>3.97</b>	
9.	<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i>	3	7	8	10	2	89	2.96
		<i>Dedication</i>	2	5	17	5	1	92	3.06
		<i>Absorption</i>	2	1	15	8	4	79	2.63
<b>Skor Rata-Rata <i>Employee Engagement</i></b>								<b>2.88</b>	
<b>Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</b> <b>Rata-Rata = Total : Responden</b> <b>Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan</b>									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 9 variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Bandung memiliki nilai rata-rata mulai dari yang tertinggi hingga nilai rata-rata yang terendah. Variabel stres kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi merupakan variabel yang memiliki nilai rata-rata terendah di antara variabel yang lain. Dari semua variabel tersebut, komitmen organisasi menjadi variabel intervening karena apabila dilihat dari nilai rata-rata variabel stres kerja menjadi paling tinggi dibandingkan dengan

nilai rata-rata *employee engagement* dan komitmen organisasi sehingga menjadi variabel yang bermasalah atau menjadi variabel independen pertama dan *employee engagement* menjadi variabel independen kedua karena memiliki nilai rata-rata terendah di antara stres kerja dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menjadi variabel intervening untuk memediasi atau menjembatani hubungan tidak langsung antara variabel independen (stres kerja dan *employee engagement*) dengan variabel dependen (kinerja). Adapun hasil penelitian Muhammad Jamal (2011) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan memediasi antara stres kerja dan kinerja karyawan lalu komitmen organisasi juga bertindak sebagai penyangga terhadap efek stres kerja dan kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dari Cheche, *et al* (2017) membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi *employee engagement* dan kinerja karyawan.

Hubungan antar variabel tersebut akan berkaitan dan terasa apabila salah satu variabel mengalami peningkatan atau penurunan. Apabila stres kerja yang dialami karyawan meningkat di dalam organisasi maka akan berdampak kepada penurunan komitmen dan kinerjanya sedangkan apabila stres kerja menurun maka akan terjadi hal yang sebaliknya. Lalu apabila *employee engagement* meningkat maka akan mengalami peningkatan pada komitmen organisasinya yang otomatis kinerja karyawan pun akan meningkat begitu pula dengan peningkatan variabel komitmen organisasi sendiri pun dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi. Untuk lebih jelas mengenai permasalahan variabel-variabel tersebut, berikut merupakan data

hasil kuesioner pra-survei yang diperoleh oleh peneliti mengenai stres kerja di Dinas Perhubungan Kota Bandung :

**Tabel 1.10**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Variabel Stres Kerja**  
**Di Dinas Perhubungan Kota Bandung**

No.	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Total	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Saya merasa tidak dibutuhkan dan tidak bisa diandalkan dalam menuntaskan suatu pekerjaan	3	7	13	4	3	93	3.10
2.	Saya merasa penat dengan tuntutan tugas yang sedang dijalani sekarang	4	4	11	6	5	86	2.86
3.	Saya mudah tersinggung apabila rekan kerja saya menegur kesalahan saya	6	8	9	3	4	99	3.30
<b>Skor Rata-Rata Stres Kerja</b>								<b>3.08</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</b> <b>Rata-Rata = Total : Responden</b> <b>Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.10 di atas, menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 3.08 yang dimana merupakan variabel yang paling bermasalah. Menurut Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi stres kerja yaitu : stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu.

Stres individu memiliki nilai dengan capaian yang tinggi dan termasuk dimensi yang bermasalah, dimana karyawan tersebut mudah tersinggung

apabila rekan kerjanya menegur kesalahannya. Seorang karyawan apabila mengalami permasalahan pribadi dengan rekan kerjanya dapat berpengaruh terhadap realisasi pekerjaannya juga sehingga menjadi tidak maksimal. Perasaan mudah tersinggung membuat karyawan merasa apa yang dilakukannya selalu salah, keterbukaan dan kritik yang membangun antar karyawan sangat diperlukan dan penting di dalam organisasi.

Stres organisasi pada karyawan menandakan bahwa karyawan merasa penat atau capek yang diakibatkan karena tuntutan tugas yang sedang dijalani sekarang. Pemberian tugas yang berlebih kepada karyawan oleh atasan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Organisasi menuntut karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ekspektasi yang diinginkan. Akan tetapi ketika tugas yang sebelumnya belum terselesaikan, lalu atasan memberikan penambahan tugas lagi dan terjadilah penumpukan ataupun beban tugas yang membuat karyawan mengalami stres, maka berdampak kepada hasil kerja yang kurang maksimal.

Stres lingkungan juga terjadi pada karyawan yang merasa mereka tidak dibutuhkan dan tidak bisa diandalkan dalam menuntaskan suatu pekerjaan sehingga karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan. Faktor eksternal yang terjadi di lingkungan organisasi sangat penting untuk diperhatikan, organisasi sebaiknya lebih percaya kepada potensi karyawan dan bertindak secara transparan sehingga hubungan antara organisasi dan karyawan dapat berjalan dengan baik.

Variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Bandung adalah *employee engagement*. Berikut merupakan data hasil kuesioner pra-survei yang diperoleh oleh peneliti mengenai *employee engagement* :

**Tabel 1.11**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Variabel *Employee Engagement***  
**Di Dinas Perhubungan Kota Bandung**

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Saya selalu disiplin bekerja dan bersemangat memberikan yang terbaik bagi organisasi	3	7	8	10	2	89	2.96
2.	Sebuah kebanggaan saya bisa bekerja di organisasi ini sehingga membuat saya antusias bekerja	2	5	17	5	1	92	3.06
3.	Saya sangat mencintai pekerjaan saya sehingga sering lupa waktu dalam bekerja	2	1	15	8	4	79	2.63
<b>Skor Rata-Rata <i>Employee Engagement</i></b>								<b>2.88</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</b> <b>Rata-Rata = Total : Responden</b> <b>Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.11 di atas, menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki nilai rata-rata 2.88 yang dimana merupakan nilai yang rendah setelah variabel stres kerja. Menurut Schaufeli *et al* yang dikutip Imperatori (2017:26) menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi *employee engagement* yaitu : *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

*Absorption* memiliki nilai dengan capaian yang rendah menandakan bahwa karyawan tidak terlalu senang dan tidak terlalu mencintai pekerjaan yang dijalani sehingga karyawan tersebut merasa tidak betah dalam bekerja. Pemberian tugas yang berlebih dan lingkungan kerja yang monoton membuat karyawan tidak menikmati pekerjaannya sendiri sehingga mudah bosan dan merasa waktu terasa lama. Karyawan yang mengalami hal ini dapat membuat kinerja dalam bekerja menjadi menurun.

*Vigor* dialami oleh karyawan yang menandakan bahwa karyawan tersebut tidak disiplin dalam bekerja dan tidak bersemangat dalam memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasi. Hal ini dapat dibuktikan pada Tabel 1.7 yang sebelumnya telah dipaparkan yaitu tentang rekapitulasi absensi karyawan, dimana masih banyak karyawan yang kurang disiplin baik dari tingginya tingkat alpa dan tingkat karyawan yang terlambat. Karyawan yang kurang bersemangat pun sangat mempengaruhi pekerjaan dan membuat kinerja karyawan di dalam operasional organisasi tidak optimal.

*Dedication* yang terjadi pada karyawan menandakan bahwa belum sepenuhnya karyawan tersebut antusias dengan pekerjaannya dan belum sepenuhnya bangga bekerja di organisasi. Antusiasme karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam mewujudkan tujuannya, karyawan yang antusias memberikan dampak positif juga di antara rekan kerjanya. Beberapa karyawan pula tidak merasa bangga bekerja di organisasi karena kurangnya *passion* atau gairah untuk bekerja. Hal itu dapat memicu penurunan kinerja di dalam organisasi atau instansi pemerintah.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Bandung adalah komitmen organisasi. Berikut merupakan data hasil kuesioner pra-survei yang diperoleh oleh peneliti mengenai komitmen organisasi :

**Tabel 1.12**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Variabel Komitmen Organisasi**  
**Di Dinas Perhubungan Kota Bandung**

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Saya merasa senang jika saya menghabiskan karir saya di organisasi ini	2	6	13	8	1	90	3.0
2.	Motivasi saya dalam bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi yang saya inginkan	2	7	9	7	5	84	2.80
3.	Saya merasa harus loyal dan memelihara hubungan dengan organisasi	5	10	8	5	2	101	3.36
<b>Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi</b>								<b>3.05</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</b> <b>Rata-Rata = Total : Responden</b> <b>Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata 3.05 yang dimana merupakan nilai yang rendah setelah variabel stres kerja dan variabel *employee engagement*. Menurut Jason A. Colquitt yang dikutip oleh Wibowo (2014:64) menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi yaitu : komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.



Komitmen berkelanjutan memiliki nilai dengan capaian yang rendah menandakan bahwa karyawan kurang menyadari bahwa organisasi sebagai suatu tempat untuk pemenuhan kebutuhannya atau sebagai tempat untuk memperoleh kompensasi yang diinginkan, hal ini membuktikan bahwa karyawan akan mempertimbangkan dan bahkan akan memilih organisasi yang lebih menguntungkan dari sebelumnya.

Komitmen afektif menandakan bahwa masih terdapatnya karyawan yang tidak merasa senang apabila menghabiskan karirnya di organisasi dikarenakan karyawan merasa lingkungan kerja yang monoton dan terdapat beban pekerjaan yang harus sesuai dengan target organisasi. Lalu dari Komitmen normatif masih terdapat karyawan yang merasa tidak harus loyal dan tidak ingin memelihara hubungan dengan organisasi.

Sumber daya manusia yang berada di DISHUB Kota Bandung masih dikatakan belum optimal dalam hal kinerjanya, maka dari itu pimpinan DISHUB Kota Bandung perlu memperhatikan lagi karyawannya. Khususnya permasalahan yang terjadi di dalam penelitian ini yaitu mengenai hubungan yang konkrit antara stres kerja, *employee engagement*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang peneliti harap dapat membantu organisasi.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dinas Perhubungan Kota Bandung”**.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah (*problem identification*) merupakan langkah awal dalam menentukan poin permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya. Sedangkan pengertian dari rumusan masalah (*statement of problem*) merupakan penjelasan terperinci dari sebuah permasalahan atau fenomena yang terjadi yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi yaitu pada stres kerja dan *employee engagement*.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan hasil wawancara di atas, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

- 1) Kinerja Karyawan
  - a. Terdapatnya kinerja karyawan yang masih belum optimal.
  - b. Inisiatif karyawan yang masih rendah di lingkungan kerja.
  - c. Karyawan yang belum cermat dan teliti dalam bekerja.
  - d. Rendahnya kinerja karyawan DISHUB Kota Bandung pada data nilai evaluasi SAKIP SKPD Kota Bandung dari tiga tahun terakhir.
- 2) Stres Kerja
  - a. Karyawan yang mudah tersinggung dengan rekan kerjanya.
  - b. Terdapat kelebihan tuntutan tugas dari pekerjaan.
  - c. Karyawan merasa tidak dibutuhkan dan tidak bisa diandalkan.

- 3) *Employee Engagement*
  - a. Karyawan merasa tidak betah dan tidak semangat bekerja.
  - b. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan.
  - c. Masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya antusias dan bangga ketika bekerja di organisasi.
- 4) **Komitmen Organisasi**
  - a. Karyawan yang masih kurang menyadari bahwa organisasi sebagai pemenuhan kebutuhannya.
  - b. Terdapat karyawan yang tidak senang apabila menghabiskan karirnya di organisasi.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Dari beberapa masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam rumusan masalah sebagai berikut ini :

- 1) Bagaimana tanggapan responden mengenai stres kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- 2) Bagaimana tanggapan responden mengenai *employee engagement* pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- 3) Bagaimana tanggapan responden mengenai komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- 4) Bagaimana tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.

- 5) Seberapa besar pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi di Dinas Perhubungan Kota Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 6) Seberapa besar pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi secara langsung maupun tidak langsung di Dinas Perhubungan Kota Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti paparkan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mengkaji :

- 1) Stres kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- 2) *Employee engagement* pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- 3) Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- 4) Kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- 5) Besaran pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi di Dinas Perhubungan Kota Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 6) Besaran pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi secara langsung maupun tidak langsung di Dinas Perhubungan Kota Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Pada penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut :

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan digunakan sebagai acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya, menjadi referensi dan masukkan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada khususnya mengenai penelitian ini yaitu tentang pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan Dinas Perhubungan Kota Bandung.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat bagi beberapa pihak yang dapat dipaparkan sebagai berikut ini :

1) Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman tersendiri mengenai permasalahan yang dialami oleh organisasi dan perkembangan sumber daya manusia yang berada di organisasi serta sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

2) Bagi Instansi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan menjadi masukkan dan saran kepada Dinas Perhubungan Kota Bandung guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan untuk di masa yang akan datang.

3) Bagi Pihak Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan membantu dalam proses pembelajaran ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan.

4) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan referensi bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian, baik yang sejenis maupun yang tidak sejenis.