

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang saling bekerjasama untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang dengan sistematis, dipimpin, terkendali, terencana, rasional dalam memanfaatkan segala sumber daya baik metode, material, lingkungan dan uang serta sarana dan prasarana, dan lain sebagainya dimana digunakan secara efektif dan efisien untuk bisa mencapai tujuan organisasi (Ambarwati, 2021). Oleh sebab itulah sumber daya manusia (SDM) dikategorikan sebagai aset sentral dalam sebuah organisasi, baik organisasi profit mau pun organisasi non profit..

Peranan manajemen sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Walaupun potensi SDM yang dimiliki oleh organisasi sangat berkualitas, tetapi apabila tidak ada pemberdayaan secara optimal, kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi akan jauh dari harapan. Oleh karenanya unit organisasi yang membidangi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi eksistensi sebuah organisasi (Sudarmanto, 2018). Salah satu sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pegawai yang merupakan salah satu elemen terpenting dari organisasi. Kemajuan organisasi dapat dipengaruhi oleh pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk lebih fokus pada kebijakan

pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri, karena pencapaian tujuan organisasi memerlukan pegawai kompeten yang telah memenuhi standar dalam organisasi serta mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi (Juniarti & Setia, 2022).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, maka pembinaan pada pegawai perlu diperhatikan dan diarahkan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Manajemen pegawai negeri sipil tersebar dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Jawa Barat salah satunya di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. OPD ini terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 21 Tahun 2008 tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bergerak untuk meningkatkan peran pemuda, seni, budaya dan pariwisata Jawa Barat yang tangguh dan berdayasaing. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Pacuan Kuda No.140, Sukamiskin, Kec.Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat, 40293, mempunyai visi dan misi untuk mewujudkan Jawa Barat juara dengan inovasi dan kolaborasi.

Demi tercapainya visi dan misi tersebut, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkualitas. Kinerja dalam organisasi dapat dipandang sebagai totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja, performance atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang ‘pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Fauzi dan Hidayat, 2020).

Hasil pengukuran indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara dengan hasil pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara terdapat 3 kelompok yaitu tingkat partisipasi, nilai indeks profesionalitas, dimensi profesionalitas. Berikut data hasil pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara Provinsi Se-Pulau Jawa tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Data Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Se-Pulau Jawa Tahun 2020

Provinsi	Jumlah PNS	%	Dimensi				Nilai IP	Kategori
			1	2	3	4		
Banten	10.036	2,0%	15	23	24	5	67	Rendah
Jawa Barat	37.344	65,7%	14	28	28	5	75	Sedang
DKI Jakarta	65.938	1,7%	12	21	26	5	64	Rendah
Jawa Tengah	41.587	100,0%	14	20	25	5	64	Rendah
Jawa Timur	50.462	77,8%	14	26	25	5	70	Rendah
DI Yogyakarta	11.262	90,2%	13	26	25	5	69	Rendah

Sumber : Berbagai sumber media online diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 tingkat partisipasi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Barat masuk ke dalam kategori sedang dengan skala 61-70, dengan nilai indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara Provinsi kategori sedang dengan skala 71-80. Untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai dan yang telah dikerjakan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diperlukan suatu pedoman sebagai alat ukur penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka Pegawai Negeri Sipil dituntut berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan instansi. Penurunan kinerja akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan prestasi kerja dan juga sasaran kinerja pegawai, peneliti perpedoman pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 yang disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil

No.	SKP (Bobot 60%)	Perilaku Kerja (Bobot 40%)
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1.	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2.	Kualitas	Komitmen
3.	Waktu	Inisiatif kerja
4.	Biaya	Kerja sama
5.	-	Kepemimpinan

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa penilaian akhir dari prestasi kerja merupakan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing yaitu 60% untuk unsur SKP dan 40% untuk unsur perilaku kerja. Terdapat banyak faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, pimpinan instansi pemerintah harus memperhatikan seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam instansi pemerintahan dapat menggunakan banyak cara seperti pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil diharapkan lebih mengoptimalkan pekerjaan. Sebab, para Pegawai Negeri Sipil telah dibekali oleh pelatihan yang tentunya akan meningkatkan kemampuannya.

Pengukuran kinerja instansi pemerintahan sangat berkaitan dengan perencanaan kinerja. Dalam pemahamannya, perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam suatu dokumen rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Dokumen rencana kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, dan indikator kinerja sasaran serta rencana capaiannya. Pengukuran kinerja sasaran dilakukan menggunakan formulir pengukuran kinerja, merupakan

penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir rencana kinerja tahunan dan penetapan kinerja, dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut skala penilaian kinerja pegawai terdapat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Skala Nilai Kinerja Pegawai

Keterangan	Nilai
Sangat Baik	91% - 100%
Baik	76% - 90%
Cukup	61% - 75%
Kurang	50% - 60%
Sangat Kurang	≤ 50%

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.3 uraian yang berpedoman dalam pengukuran Peraturan Pemerintah No,30 Tahun 2019, terdapat lima nilai angka dengan nilai tertinggi 91% - 100% dan nilai terkecil yaitu ≤ 50%. Sedangkan keterangannya memiliki enam unsur yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Jawa Barat terdapat pada Tabel 1.4 :

Tabel 1.4
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat, 2020

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Tingkat kepatuhan terhadap standar daerah	100%	90,88%
2.	Dinas Kesehatan	Meningkatkan derajat dan kesehatan masyarakat	100%	82%
3.	Badan Pendapatan Daerah	Meningkatnya Kemandirian Keuangan Daerah	100%	97,15%
4.	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Meningkatnya pelayanan perumahan dan pemukiman	100%	100%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
5.	Dinas Pendidikan	Meningkatkan Aksesibilitas, Mutu serta Tata Kelola Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus (PKLK)	100%	75,36%
6.	Dinas Sosial	Meningkatnya pelayanan penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	100%	90,57%
7.	Dinas Perkebunan	Meningkatnya Volume Ekspor Produk Perkebunan	100%	76,80%
8.	Dinas Perhubungan	Meningkatnya angkutan umum di Jawa Barat memenuhi standar keselamatan	100%	75,43
9.	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Terselenggaranya pengaturan, pembinaan, pelaksanaan, dan pengawasan penataan ruang	100%	77,79%
10.	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran	100%	93,55%
11.	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Meningkatnya Koperasi dan Usaha Kecil	100%	100%
12.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Meningkatnya pelestarian dan Pengembangan kebudayaan lokal	100%	82,56%
13.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Meningkatnya pertumbuhan industri manufaktur Jawa Barat	100%	100%
14.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan perundangan di bidang ketenagakerjaan	100%	83,35%
15.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Terwujudnya pelaksanaan norma ketenagakerjaan di tempat kerja	100%	100%
16.	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Meningkatnya kualitas pangan dan gizi	100%	95,94%
17.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan disiplin SDM aparatur	100%	85,76%
18.	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah di bidang lingkungan	100%	100%
19.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatnya kapasitas ASN Bakesbangpol untuk mewujudkan visi dan misi	100%	94%
20.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas pemerintahan desa/kelurahan	100%	81,21%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
21.	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur	100%	94,22%
22.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya koleksi bahan perpustakaan sesuai standar dan kebutuhan masyarakat	100%	100%
23.	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	100%
24.	Rumah Sakit Umum Daerah Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya penggunaan sistem informasi terpadu	100%	100%
25.	Rumah Sakit Paru Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Sumber Daya Rumah Sakit dalam mendukung Pelayanan	100%	88,24%
26.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Meningkatnya fasilitasi Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	100%	97,89%
27.	Badan Penghubung Provinsi Jawa Barat	Terwujudnya kolaborasi antara pemerintah pusat, provinsi, kabupaten/kota dan pihak lainnya dalam pembangunan yang sinergis dan integrative	100%	90%
28.	Dinas Sumber Daya Air	Meningkatnya Kapasitas sumber daya air	100%	96,15%
29.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	80%
30.	Dinas Sumber Daya Air	Meningkatnya Kapasitas sumber daya air	100%	96,15%
31.	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Terbentuknya lembaga uji kompetensi yang professional	100%	90%
32.	Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat	Berkembangnya budaya dan kesadaran pentingnya kualitas pelayanan pada seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi	100%	100%
33.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak	100%	100%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
34.	Dinas Kehutanan	Meningkatnya perlindungan hutan dan keanekaragaman hayati	100%	97.78%
35.	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Meningkatnya Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura	100%	100%
36.	Dinas Kelautan dan Perikanan	Meningkatnya pengawasan dan pengendalian SDKP	100%	100%
37.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Meningkatnya peran pembinaan organisasi pemuda	100%	74,36%
38.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Meningkatnya realisasi investasi	100%	100%
39.	Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jabar	Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Efektif dan Efisien dan sesuai ketentuan yang berlaku.	100%	100%

Sumber : Berbagai Sumber Media Online, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 laporan pengukuran kinerja dan realisasi kinerja instansi daerah, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yaitu dengan sasaran kinerja meningkatkan peran pembinaan organisasi pemuda dengan target 100% dan mendapatkan nilai realisasi terendah dibandingkan dengan instansi yang lainnya yaitu 74,36%. Penurunan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat tentu akan berdampak kurang baik terhadap instansi terkait dalam mengejar realisasi kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat harus lebih diperhatikan oleh pimpinan instansi agar dapat mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab tidak tercapainya target kinerja terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Dengan kinerja baik yang dihasilkan oleh Pegawai Negeri Sipil, maka Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dapat berkompetisi dengan instansi pemerintahan yang lainnya serta mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja yang dihasilkan Pegawai Negeri Sipil dalam mendukung pelayanan instansi pemerintah kepada masyarakat dan Negara, maka setiap

instansi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil agar tujuan yang telah ditentukan bisa tercapai. Dalam mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, peneliti sebelumnya telah menyebar pra-kuesioner pendahuluan kepada 30 responden Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan terdapat beberapa permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang sedang terjadi, dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut.

Table 1.5
Hasil Pra Survey Pada Variabel Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kuantitas	0	6	15	6	3	96	3,2
2	Kualitas	0	5	13	10	2	99	3,3
3	Inisiatif	0	5	10	12	3	103	3,43
4	Kerjasama	0	7	12	8	3	97	3,23
Jumlah Rata-rata Skor							395	3,29

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan tabel 1.5 dari hasil kuesioner penelitian awal mengenai kinerja pegawai yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat menyatakan variabel kinerja memiliki skor rata-rata 3,29. Dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas kerja dengan nilai 3,2 dan dimensi kerjasama dengan nilai 3,23. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat bahwa kuantitas pegawai belum maksimal dan terdapat beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga membuat kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga

Provinsi Jawa Barat masih belum optimal. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal.

Terwujudnya hasil yang optimal sangat dipengaruhi oleh kinerja yang baik dari masing-masing pegawai. Setiap instansi pemerintahan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuannya bisa tercapai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survey mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.6

Tabel 1.6
Faktor-faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<i>Self Efficacy</i>	Tingkat (<i>Level</i>)	0	5	13	9	3	100	3,33
	Kekuatan (<i>Strength</i>)	0	4	15	9	2	99	3,3
		0	4	16	7	3	99	3,3
	Generalisasi (<i>Generality</i>)	0	3	13	10	4	105	3,5
Skor Rata-rata Self Efficacy								3,35
Motivasi Kerja	Fisiologis	0	2	11	13	4	109	3,63
	Keselamatan dan Keamanan	1	1	1	17	10	124	4,13
	Cinta dan Sosial	0	1	1	18	10	127	4,23
	Harga Diri	1	1	3	18	7	119	3,96
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,98

Stress Kerja	Tuntutan Tugas	1	8	12	8	1	90	3,0
	Tuntutan Peran	2	5	12	10	1	93	3,1
	Tuntutan Pribadi	1	2	16	10	1	98	3,26
Skor Rata-rata Stress Kerja								3,12
Disiplin Kerja	Waktu	0	0	5	15	10	125	4,17
	Peraturan	0	0	2	19	9	127	4,23
	Korektif	0	0	4	23	3	119	3,96
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								4,12
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	0	2	3	15	10	123	4,1
		0	0	4	15	11	127	4,23
		0	4	9	9	8	111	3,7
		0	5	3	15	7	114	3,8
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0	0	1	17	12	131	4,36
		0	0	2	17	11	129	4,3
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								4,08
Pengembangan Karir	Mutasi	0	2	7	17	4	113	3,76
	Seleksi	0	3	9	14	4	109	3,63
	Penempatan	0	0	9	19	2	113	3,76
	Pendidikan	0	0	4	21	5	121	4,03
Skor Rata-rata Pengembangan Karir								3,79
Kepemimpinan	Kepemimpinan Direktif	0	0	4	17	9	125	4,16
	Kepemimpinan Suportif	0	1	2	20	7	123	4,1
		0	1	4	18	7	121	4,03
	Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi	0	0	5	17	8	123	4,1

	Kepemimpinan Partisipatif	0	1	3	19	7	122	4,06
Skor Rata-rata Kepemimpinan								4,09
Pengawasan Kerja	Penetapan Standar Kerja	0	0	7	18	5	118	3,93
	Pengukuran Hasil Kerja	0	0	6	21	3	117	3,9
	Tindakan Koreksi atau Perbaikan	0	0	4	21	5	121	4,03
		0	1	9	14	6	115	3,83
Skor Rata-rata Pengawasan Kerja								3,92
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Terhadap Gaji	0	0	7	18	5	118	3,93
	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	0	1	7	17	5	116	3,86
	Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja	0	0	3	21	6	123	4,1
	Kepuasan Kerja Terhadap Atasan	0	0	5	15	10	125	4,16
	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0	0	5	18	7	122	4,06
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								4,02
Komitmen Kerja	Komitmen Afektif	0	3	9	15	3	108	3,6
	Komitmen Berkelanjutan	1	13	8	6	2	85	2,83
	Komitmen Normatif	0	8	14	6	2	92	3,06
Skor Rata-rata Komitmen Kerja								3,16

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa *self-efficacy*, stres kerja, dan komitmen kerja diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, hal ini karena variabel-variabel tersebut mempunyai skor rata-rata yang rendah dibandingkan variabel lainnya. *Self-efficacy*, stres kerja, dan komitmen kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat memiliki kategori kurang baik, dimana *self-efficacy* mendapatkan nilai skor rata-rata sebesar 3,35, stres kerja mendapat skor rata-rata sebesar 2,71, dan komitmen kerja mendapat skor rata-rata sebesar 3,16.

Setiap organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintah pastinya mengharapkan para pegawainya memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen pegawai pada pekerjaan merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Ras Muis Muhammad, 2018). Komitmen yang dimiliki pegawai sangat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Namun terkadang suatu organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap pegawainya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap pegawai ataupun loyalitas pegawai menjadi berkurang.

Memperhatikan komitmen pegawai sangat penting bagi organisasi, karena komitmen yang dimiliki pegawai sangat menentukan kelangsungan hidup sebuah

organisasi. Dalam dunia kerja komitmen sangatlah penting, karena jika para pegawai yang mempunyai komitmen tinggi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi (Angraini et al., 2021). Dengan demikian untuk memperkuat penelitian ini dan mengetahui komitmen organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Berikut hasil pra survey mengenai komitmen organisasi.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Komitmen Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Komitmen Kerja	Komitmen Afektif	0	3	9	15	3	108	3,6
	Komitmen Berkelanjutan	1	13	8	6	2	85	2,83
	Komitmen Normatif	0	8	14	6	2	92	3,06
Skor Rata-rata Komitmen Kerja							3,16	

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa hasil skor rata-rata yang paling rendah adalah dimensi komitmen berkelanjutan dengan nilai 2,83 dan skor rata-rata

secara keseluruhan mengenai komitmen kerja yaitu sebesar 3,16 yang menyatakan bahwa komitmen kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, ini dikarenakan kurang optimalnya pegawai dalam melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi instansi, beberapa pegawai kurang siap untuk mengerjakan tugas diluar jam kerja, serta kurangnya loyalitas pegawai dalam instansi. Maka dari itu, komitmen kerja sangat penting untuk diperhatikan guna keberhasilan suatu instansi.

Komitmen akan timbul karena adanya kepercayaan diri, keyakinan dan kemampuan dari masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepercayaan diri, keyakinan dan kemampuan pegawai ini disebut juga dengan efikasi diri (*Self-Efficacy*). *Self-Efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya (Setyawan et al., 2017). *Self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang individu akan mempengaruhi individu tersebut dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk juga perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapinya.

Self-efficacy pasti berpengaruh terhadap komitmen seseorang. Perubahan *self-efficacy* pada seseorang, akan menyebabkan perubahan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga itu bisa mempengaruhi kinerjanya dan juga mempengaruhi komitmennya. Berikut data hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Berikut tabel 1.6 mengenai hasil pra survey mengenai *self-efficacy*.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel *Self-Efficacy* Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<i>Self-Efficacy</i>	Tingkat (<i>Level</i>)	0	5	13	9	3	100	3,33
	Kekuatan (<i>Strength</i>)	0	4	15	9	2	99	3,3
		0	4	16	7	3	99	3,3
	Generalisasi (<i>Generality</i>)	0	3	13	10	4	105	3,5
Skor Rata-rata <i>Self-Efficacy</i>								3,35

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa hasil skor rata-rata dari kuesioner pra survey mengenai *self-efficacy* yaitu sebesar 3,35 dengan kategori kurang baik. Dimana dalam ketiga dimensi *self-efficacy* ini terdapat dua dimensi yang memiliki skor rata-rata rendah yaitu tingkat (*level*) dengan skor 3,33 dan kekuatan (*strength*) dengan skor 3,3. Dimensi *level* berhubungan dengan taraf kesulitan terhadap tugas yang diberikan dimana seseorang mampu atau tidak dalam menyelesaikan tugas tersebut. Sedangkan dimensi *strength* lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya

Hasil pra survey mengenai *self-efficacy* ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala subbagian kepegawaian dan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, dimana dalam menentukan suatu keputusan dirasa masih kurang yakin, kurangnya keyakinan dalam mengerjakan tugas dengan waktu yang sempit, dan kurangnya keyakinan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai tingkat kesulitan. Oleh karena itu, pegawai dengan *self-efficacy* tinggi diyakini mampu mengerjakan tugas yang diberikan, walaupun tugas tersebut merupakan tugas yang sulit. Sedangkan pegawai

dengan *self-efficacy* yang rendah, mereka cenderung akan menghindari tugas-tugas yang sulit dan tidak yakin dapat menyelesaikan tugas tersebut, karena tugas yang sulit dipandang sebagai suatu ancaman bagi mereka. Kurangnya keyakinan dan kemampuan seorang pegawai dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu pekerjaan akan mempengaruhi kinerja mereka, dan komitmen pada instansi serta menghambat dalam mencapai tujuannya.

Selain *self-efficacy*, faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yaitu stres kerja. Stres kerja adalah kondisi dimana seorang pegawai mengalami suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya. Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil pra survey mengenai stres kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Stres Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Stres Kerja	Lingkungan	1	8	12	8	1	90	3,00
	Organisasi	2	5	12	10	1	93	3,1
	Pribadi	1	2	16	10	1	98	3,26
Skor Rata-rata Stres Kerja								3,12

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan tabel 1.9 hasil diatas menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan cukup tinggi dengan ditunjukkan nilai rata-rata yang kurang baik, karena dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan hasil variabel stres kerja mempunyai

nilai rata-rata sebesar 3,12 yang berarti hasil tersebut menunjukkan stres kerja yang dialami pegawai sedang dalam keadaan kurang baik, akibat ketersediaan waktu yang kurang dan teknologi yang semakin berkembang merupakan penyebab pegawai mudah mengalami stres saat bekerja, dan terdapat beberapa pegawai yang kurang fokus dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Dari hasil pra survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai dapat mengindikasikan bahwa variabel stres kerja tersebut merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Begitu besar pengaruh stres kerja yang dapat berperan positif dan juga dapat berperan negatif. Stres kerja apabila dikelola dengan baik bisa menjadi sebuah stimulus ataupun trigger untuk meningkatkan kemampuan pegawai itu dapat dikatakan berperan dalam hal positif, dan sebaliknya apabila berperan negatif dan tidak dikelola dengan baik stres kerja dapat membuat karyawan mengalami depresi. Hal ini sama dengan yang terjadi pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, bahwa pegawai mengalami gejala stres yang tinggi dengan ditunjukkan gejala seperti pusing kepala, kurang berkonsentrasi saat bekerja, menunda-nunda pekerjaan dan cepat tersinggung, itu terjadi dikarenakan beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat dan hari libur pun dipakai untuk bekerja itu membuat kondisi fisik pegawai menurun atau membuat pegawai menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan melakukan kesalahan semakin besar dan pada akhirnya membuat kinerja ke arah yang buruk.

Berdasarkan fenomena hasil pra survey diatas menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada kinerja Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan komitmen organisasi, *self-efficacy* dan stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self-Efficacy* dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Masalah pada dasarnya merupakan suatu pernyataan tentang keadaan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terkait mengenai Pengaruh *Self efficacy* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai. Hal ini digunakan untuk menyederhanakan atau mengurangi permasalahan dan memperjelas arah penelitian yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja
 - a. Kuantitas pegawai belum maksimal
 - b. Terdapat beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

- c. Kinerja pegawai belum optimal
2. Komitmen Kerja
- a. Kurang optimalnya pegawai dalam melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi instansi
 - b. Kurangnya loyalitas pegawai dalam instansi
 - c. Terdapat beberapa pegawai kurang siap untuk mengerjakan tugas diluar jam kerja
3. *Self-Efficacy*
- a. Kurangnya keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai tingkat kesulitan.
 - b. Keyakinan diri menentukan suatu keputusan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
 - c. Kurangnya keyakinan dalam mengerjakan tugas dengan waktu yang sempit.
4. Stres Kerja
- a. Ketersediaan waktu yang kurang membuat beberapa pegawai mengalami stress.
 - b. Teknologi yang semakin berkembang.
 - c. Kurang fokus dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, untuk memperjelas arah penelitian dan menyederhanakan permasalahan yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini digunakan untuk

mengetahui dan menganalisis bagaimana:

1. Bagaimana *Self-Efficacy* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana Stres kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
4. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
5. Seberapa besar pengaruh *Self-Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan berdampak pada Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
6. Seberapa besar pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Self-Efficacy* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
2. Stres Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
3. Komitmen Organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
4. Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
5. Besarnya pengaruh *Self-efficacy* dan Stres Kerja terhadap Komitmen

Organisasi dan berdampak pada Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

6. Besarnya pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan dari penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi, *self-efficacy* dan stres kerja. Penelitian ini juga diharapkan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang hubungan *self efficacy*, stres kerja, terhadap komitmen organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.
 - 2) Penulis dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dengan lingkungan kerja yang

sebenarnya.

- 3) Penulis dapat memberikan kontribusi terhadap permasalahan yang ada di dalam instansi.

2. Bagi Instansi

- 1) Dapat menajalin hubungan yang baik bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, Universitas Pasundan Bandung, dan mahasiswa peneliti.
- 2) Dapat memberi informasi dan juga bagi instansi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dalam upaya mencapai dan meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai yang baik.

3. Bagi Pihak Lain

- 1) Untuk menambah pengetahuan mahasiswa serta sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya di bidang atau permasalahan yang sama, khususnya yang berkaitan dengan *self-efficacy* dan stres kerja.