

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah lembaga pemerintahan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencari calon pegawainya pun harus memiliki kriteria tertentu dan syarat-syarat yang cukup sulit. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah lembaga pemerintahan.

Semua instansi pemerintah memiliki tugas untuk mengoptimalkan talent dan talent management. Manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan dapat melakukan yang terbaik untuk memenuhi tujuan instansi dan memenuhi persyaratan yang ada di dalam instansi, tidak terlepas dari faktor karyawan. Staf juga harus mampu melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Setiap instansi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan dapat tercapai tujuannya.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif dan berhasil harus dibekali dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh dengan tujuan organisasi, dikarenakan manusialah sebagai pengolah, pengatur dan penggerak

aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Kinerja juga dikatakan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan dalam menilai karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang bagus mampu membawakan perusahaan kearah tujuan perusahaan atau cita-cita perusahaan ataupun sebaliknya kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan perusahaan, setiap karyawan menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya, maka seseorang tersebut pasti ingin mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya (Adam Tirtaputra dkk 2017).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Adapun hal lain yang menjadi sangat penting dalam tercapainya kinerja yang baik adalah bagaimana kondisi lingkungan disekelilingnya. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.

Sehingga perusahaan harus memberikan kondisi lingkungan yang nyaman terhadap karyawan, baik itu secara fisik maupun psikologis. Menyediakan tempat yang bersih, sejuk, luas, aman dan rapih serta menyediakan sarana-sarana penunjang lainnya seperti wc dan tempat ibadah yang nyaman pula agar karyawan nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, manajener juga harus jeli melihat kondisi psikologis yang ada tercipta dalam ruang lingkup perusahaan. Manajer yang profesional adalah mereka yang mampu menciptakan keselarasan antar karyawan agar mereka saling bekerja sama dan saling memotivasi satu sama lain, agar tercipta psikologis yang baik diantara mereka. Dan juga juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Dari uraian kinerja pegawai dan lingkungan kerja, saya dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh Meskipun lingkungan kerja akan memicu bagaimana karyawan bekerja dengan cara yang terbaik, memberikan fasilitas yang baik salah satunya akan membantu pegawai organisasi dalam melakukan pekerjaannya, karena lingkungan kerja dengan kondisi yang mendukung akan meningkatkan semangat kerja pegawai. dalam hal ini diperlukan adanya peran dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing dan membuat pegawai merasa puas.

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.

Dinas Sosial Kabupaten Majalengka dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi urusan pemerintah daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan pada bidang sosial. Pegawai yang bertugas di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik, dengan meningkatkan kinerja yang baik, mengondisikan lingkungan kerja mendukung serta memberikan motivasi kepada pegawai sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka, Nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Dimana masih ada kendala lain diantaranya, pegawai yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah pegawai dilapangan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan, dampaknya

adalah permasalahan tersebut terpendam di bawah dan atasan terkesan menekan bawahan dengan target-target dan tugas-tugas sehingga pegawai tidak nyaman dalam bekerja dan mencapai target, Selain itu Kurang baiknya pimpinan dalam menerapkan beban kerja menjadi penghambat tujuan organisasi, seperti : pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang kurang baik.

Adanya beban kerja yang dapat memberikan kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih kejelasan bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan ada juga pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin, dan pegawai yang datang terlambat. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan pegawai yang selalu membuat kesalahan dan motivasi pegawai yang rendah dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawainya yang menjelaskan tentang tugas, aktivitas dan tanggung jawab yang harus dilakukan pegawai dalam suatu perusahaan, maka seseorang atau kelompok orang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang tertera pada beban kerja.

Pekerjaan maupun tugas pegawai tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Sehingga pegawai tersebut tidak perlu lagi mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain diluar dari pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan begitu kinerja dari pegawai tersebut menjadi lebih baik dan dapat mencapai tujuan.

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 Katagori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
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 BR 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 pembanding 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 2020 dan Tahun 2021 :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Evaluasi AKIP Seluruh Daerah di Provinsi Jawa Barat**  
**Tahun 2020 dan Tahun 2021**

No	Komponen Yang Dinilai (Kabupaten/Kota)	Predikat	
		Tahun 2020	Tahun 2021
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
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 Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat (2021)



Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa Kabupaten Majalengka mendapatkan nilai B pada tahun 2020 dan dari tahun ketahunya tidak ada perubahan tetap mendapatkan nilai B pada tahun 2021 dalam hasil evaluasi AKIP dari keseluruhan perangkat daerah yang berada di provinsi Jawa Barat. Hal ini menggambarkan bahwa tidak ada peningkatan dari segi kinerja seluruh perangkat daerah di Kabupaten majalengka. Maka dari itu diperlukannya perbaikan atau pun evaluasi kembali agar Kabupaten Majalengka memiliki nilai perangkat daerah yang tertinggi di antara Kabupaten dan Kota yang lain di provinsi Jawa Barat. Seluruh perangkat daerah memuat seluruh dinas daerah, badan daerah, sekretariat, satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) dan instansi pemerintah lainnya.

Pemerintah Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan peraturan Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparat Sipil Negara (ASN). Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja. Penilaian prestasi kerja penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka, maka dilakukan penilaian kinerja, Penilaian kinerja Pegawai dilakukan setiap bulan sekali.

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) Kabupaten Majalengka Tahun 2020 sampai Tahun 2021 :

**Tabel 1.3**

**Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Kabupaten Majalengka Tahun 2019 - 2021**

No	Nama SKPD	Nilai Kriteria		
		2019	2020	2021
1.	Dinas Pendidikan	BB	BB	A
2.	Dinas Kesehatan	BB	BB	A
3.	Rumah Sakit Umum Daerah Cideres	B	BB	A
4.	Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka	B	BB	A
5.	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	B	BB	A
6.	Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan pertahanan	B	BB	A
7.	Inspektorat	BB	BB	A
8.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	BB	BB	A
9.	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran	BB	BB	A
10.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	BB	BB	A
11.	Dinas Perhubungan	BB	BB	A
12.	Dinas Lingkungan Hidup	BB	BB	A
13.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	B	BB	A
14.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	B	BB	BB
15.	Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	BB	BB	A
16.	Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu	BB	BB	A
17.	Dinas Pemuda dan Olahraga	B	BB	A

Lanjutan Tabel 1.3				
No	Nama SKPD	Nilai Kriteria		
		2019	2020	2021
18	Dinas Kesehatan Pangan, Pertanian dan Perikanan	BB	BB	BB
19.	Dinas Pemberdaya Masyarakat dan Desa	BB	BB	A
20.	Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah	BB	A	A
21.	Dinas Komunikasi dan Informatika	BB	BB	A
22.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	BB	BB	A
23.	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	BB	BB	A
24.	Badan Keuangan dan Aset Daerah	BB	BB	BB
25.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	BB	BB	A
26.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah , Penelitian dan Pengembangan	BB	BB	A
27.	Sekretariat Daerah	BB	BB	A
28.	Sekretariat DPRD	BB	A	A
29.	Dinas Sosial	B	BB	B

Sumber : Inspektorat Kabupaten Majalengka e-SAKIP (majalengkakab.go.id)

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut menunjukkan bahwa Dinas Sosial berada di posisi terakhir dari 29 SKPD di atas. Pada tahun 2019 Dinas Sosial meraih nilai B, lalu pada tahun 2020 Dinas Sosial mengalami peningkatan dalam nilai evaluasi SAKIP yaitu dengan nilai BB, Akan tetapi pada tahun 2021 mengalami penurunan dalam nilai evaluasi SAKIP yaitu dengan nilai B. Namun apabila dibandingkan dengan SKPD Kabupaten Majalengka yang lain yaitu memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan Dinas Sosial yang masih rendah dalam hal nilai evaluasi SAKIP di Kabupaten Majalengka. Hal ini membuktikan bahwa Dinas Sosial perlu meningkatkan kembali nilai evaluasi SAKIP nya supaya bisa meraih posisi terbaik di dalam SKPD Kabupaten Majalengka dan reputasi di mata masyarakat yang semakin baik. Dinas Sosial merupakan salah satu dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah yang melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dan pelayanan umum kepada masyarakat dalam bidang Sosial

Prestasi kerja akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu :Sasaran kerja pegawai, yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang aparatur sispil negara.

1. Perilaku kerja yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam peraturan pemerintahan mewajibkan setiap pegawainya menyusun sasaran berdasarkan sasaran kerja tahunan instansi yang memuat tugas dan target yang harus dicapai. Dengan diberlakukannya penilaian kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

**Tabel 1.4**

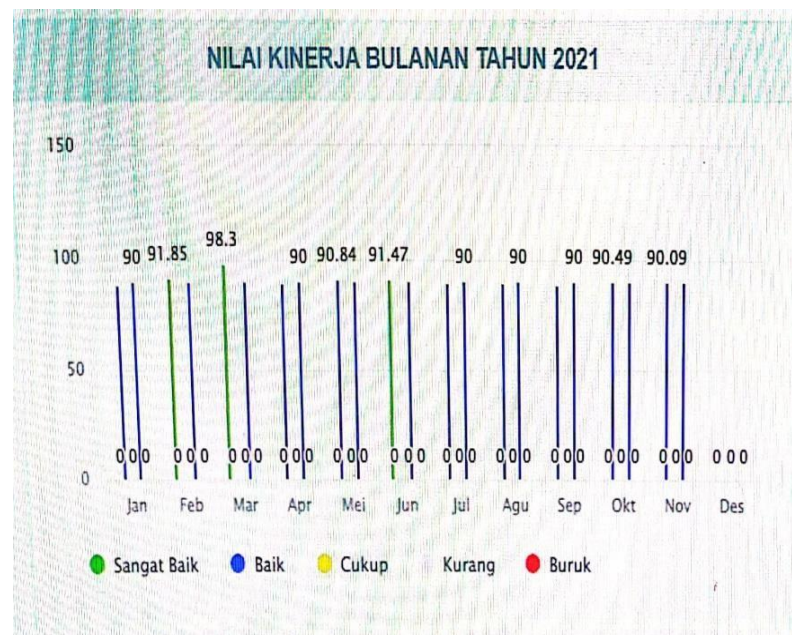
**Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka**

No	Kategori	Nilai Angka	Intrepretasi
1	A	91-100	Istimewa
2	B	75-90	Melebihi Standar
3	C	61-74	Memenuhi Standar
4	D	51-60	Di Bawah Standar
5	E	<50	Tidak Memuaskan

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa penilaian kinerja tersebut berfungsi sebagai bahan perbandingan kinerja berdasarkan kategori dan nilai angka yang dicapai. Sehingga kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya. Permasalahan yang dialami Dinas Sosial Kabupaten Majalengka dapat diketahui berdasarkan data pencapaian kinerja Dinas Sosial Kabupaten Majalengka pada tahun 2019-2021 sebagai berikut :

kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja.

Nilai Kinerja Pegawai dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut :



**Gambar 1.1**

**Nilai Kinerja Bulanan Dinas Sosial Kabupaten  
Majalengka Tahun 2021**

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan nilai kinerja pegawai bulanan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka pada Tahun 2021. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya, dapat dilihat pada bulan januari nilai kinerja pegawai mendapatkan jumlah 90% dengan kategori baik, kemudian pada bulan februari mendapatkan jumlah

90,85 % dengan kategori sangat baik, pada bulan maret mendapatkan jumlah 98,3% dengan kategori baik, pada bulan april mendapatkan jumlah 90% dengan kategori baik, pada bulan mei mendapatkan jumlah 90,84% dengan kategori baik, pada bulan juni mendapatkan jumlah 91,47% dengan kategori baik, pada bulan juli mendapatkan jumlah 90% dengan kategori baik, pada bulan agustus mendapatkan jumlah 90% dengan kategori baik, pada bulan september mendapatkan jumlah 90% dengan kategori baik, pada bulan oktober mendapatkan jumlah 90,49 dengan kategori baik, kemudian pada bulan november mendapatkan jumlah 90,09% dengan kategori baik. Tentunya dalam setiap bulannya mengalami penurunan maupun peningkatan kinerja pegawai, hal ini tentunya instansi mengharapkan pegawainya memiliki peningkatan kinerja per bulannya sehingga mencapai tujuan dan sasaran yang dicapai.

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai Dinas Sosial**  
**Kabupaten Majalengka (dalam %)**

No	Tahun	Nilai SKP	Perilaku Kerja	Jumlah	Kategori
1.	2019	51,76	33,60	85,36	Baik
2.	2020	52,07	34,40	86,47	Baik
3.	2021	52,80	34,80	87,60	Baik

Sumber : Data sekunder Dinas Sosial Kabupaten Majalengka

Berdasarkan Tabel 1.6 rekapitulasi kinerja pegawai dapat dilihat bahwa kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka adanya peningkatan kinerja pegawai, pada tahun 2019 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 85,36 %

dengan kategori baik, sedangkan pada tahun 2020 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 86,47 % dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2021 mengalami peningkatan dengan jumlah sebesar 87,60 % dengan kategori baik, Tentunya hal ini sangat diharapkan oleh instansi dengan adanya peningkatan kinerja pegawai yang baik dan konsisten sehingga mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Untuk memperkuat adanya masalah maka dilakukan penyebaran kuesioner. Kuesiner pra-survey digunakan untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Pembagian kuesiner dilakukan kepada 24 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka secara acak.

Berikut adalah hasil penelitian pendahuluan mengenai kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka yang disajikan dalam Tabel 1.6

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei mengenai Variabel Kinerja Pegawai**  
**Di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas Kerja	3	7	6	5	3	74	3,08
2.	Kuantitas Kerja	1	7	10	4	2	73	3,04
3.	Tanggung Jawab	1	11	6	6	0	79	3,29
4.	Kerja Sama	2	6	7	5	4	69	2,87
5.	Inisiatif	2	8	5	5	4	71	2,95
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai</b>								<b>3,04</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa kondisi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan Instansi. Memiliki nilai rata-rata sebesar

3,04 yang dimana nilai tersebut rendah. Instansi juga mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menjunjung kinerja yang baik bagi instansi. Oleh karena itu, instansi masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan instansi. 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 tekecil pada Tabel 1.7 adalah inisiatif dan kerjasama.

Inisiatif pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka dinilai sangat rendah dikarenakan terdapat pegawai yang kurang tepat dalam mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan pegawai kasubag umum dan kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Majalengka, pemberian tugas yang memiliki *deadline* menuntut pegawai mengerjakan pekerjaannya sebelum tenggat waktu, namun pekerjaan yang dilakukan terkadang terburu-buru yang berdampak pada kecermatan dan ketelitian pegawai itu sendiri, hasil kerja yang tidak bagus juga bisa menjadi tanda bahwa performa kualitas kerja yang buruk. Pentingnya pegawai yang cermat dan teliti karena untuk meminimalisir kesalahan kecil ketika mengerjakan tugas yang diberikan sehingga hasil kerja menjadi optimal dan mencapai tujuan organisasi. Kerjasama pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka dinilai rendah

dikarenakan pegawai selalu menunggu perintah atasan dalam mengerjakan tugas apapun. Hal ini membuktikan bahwa pegawai masih memiliki rendahnya kemandirian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dan kesadaran yang rendah



terhadap pekerjaan di lingkungan kerja serta berdampak juga kepada kinerja dari pegawai itu sendiri yang dimana masih dikatakan belum optimal. Pegawai yang inisiatif menunjukkan bahwa pegawai tersebut aktif dalam organisasi, berani untuk berinovasi di lingkungan kerja dan berani untuk bertanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa faktor-faktor kinerja pegawai yang diberikan kepada 24 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh pada Tabel 1.7

**Tabel 1.7**

**Hasil Kuesioner Penelitian Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka**

No	Variabel	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata	
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
	<b>Disiplin Kerja</b>								
1.	Taat terhadap peraturan waktu	6	5	10	3	0	86	3,58	
2.	Taat terhadap peraturan	4	7	7	4	2	93	3,87	
3.	Taat terhadap perilaku bekerja	7	5	8	2	2	85	3,54	
4.	Taat terhadap peraturan lainnya	7	8	5	4	0	90	3,75	
<b>Skor Rata-Rata Disiplin Kerja</b>								<b>3,68</b>	

Lanjutan Tabel 1.7								
No	Variabel	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	<b>Lingkungan Kerja</b>							
1.	Lingkungan Kerja Fisik	5	5	7	1	6	74	3,08
2.	Lingkungan Kerja non Fisik	3	68	5	2	70	2,91	3.0
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja</b>								<b>3,0</b>
	<b>Budaya Organisasi</b>							
1.	Norma	6	7	8	3	0	88	3,67
2.	Sikap	10	7	5	2	0	97	4,04
3.	Kepercayaan	8	9	3	4	0	93	3,87
4.	Performa	5	8	5	2	4	80	3,3
5.	Orientasi Tim	7	9	6	1	1	92	3,83
<b>Skor Rata-Rata Budaya Organisasi</b>								<b>3,74</b>
	<b>Motivasi Kerja</b>							
1.	Kebutuhan Fisik	6	8	4	6	0	86	3,58
2.	Kebutuhan rasa aman	6	10	4	2	2	88	3,67
3.	Kebutuhan Sosial	5	9	6	4	4	79	3,45
4.	Kebutuhan Penghargaan	5	12	4	3	0	91	3,80
5.	Kebutuhan Perwujudan Diri	8	8	5	3	0	93	3,87
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>								<b>3,67</b>

Lanjutan Tabel 1.7								
No	Variabel	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	<b>Kepemimpinan</b>							
1.	Pengarahan	5	9	5	5	0	86	3,58
2.	Komunikasi	10	5	9	0	0	81	4,04
3.	Pengambilan Keputusan	8	7	6	3	0	92	3,83
4.	Memotivasi	5	8	7	3	1	85	3,54
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan</b>								3,75
	<b>Kopetensi</b>							
1.	Pengetahuan	6	10	4	4	0	90	3,75
2.	Keterampilan	8	10	3	3	0	95	3,95
3.	Motif	5	7	9	3	0	86	3,58
4.	Sikap	7	7	5	4	1	87	3,62
5.	Citra Diri	10	3	7	4	0	91	3,80
<b>Skor Rata-rata Kompetensi</b>								3,74
	<b>Beban Kerja</b>							
1.	Beban Fisik	7	9	5	2	1	91	3,80
2.	Beban Mental	6	7	8	3	0	88	3,67
3.	Beban Waktu	5	10	7	2	0	90	3,75
<b>Skor Rata-Rata Beban Kerja</b>								3,74

Sumber : Hasil oleh data kuesioner pra-survei oleh peneliti( 2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 24 responden mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka berdasarkan hasil pra-survey yang mendapatkan rata-rata presentase jawaban paling bermasalah yaitu variabel beban kerja dengan hasil 3,74, variabel lingkungan kerja dengan hasil 3,0. Kedua faktor tersebut mempunyai nilai hasil dengan rata-rata terendah dibandingkan dengan variabel yang lainnya. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurut diakibatkan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yaitu variabel beban kerja memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil paling tinggi dibandingkan dengan variabel-variabel yang lainnya. Hal ini berpengaruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut data yang diperoleh dalam kuesioner pendahuluan mengenai variabel beban kerja yang bermasalah dalam pra-survey pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.

Untuk mendapatkan data primer, maka penulis membagikan kuesioner kepada sekitar 24 orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi beban kerja apa saja yang dinilai memang bermasalah di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Data yang telah didapatkan penulis dari hasil kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuesioner Mengenai Beban Kerja**  
**di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Beban kerja yang diberikan berlebihan membuat saya retan sakit	7	9	5	2	1	91	3,80
2.	Saya merasa cemas saat ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat	6	7	8	3	0	88	3,67
3	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan ini sangat singkat	5	10	7	2	0	90	3,75
<b>Skor Rata-Rata</b>								3,74

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 diatas mengenai beban kerja dapat dilihat pada item nomor 2 yaitu pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka merasa cemas saat ada pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang singkat. Dan pada item nomor 2 yaitu memiliki nilai rata rata paling tinggi diantara lainnya. Variabel beban kerja memiliki skor rata-rata yaitu 3,74 dibawah jumlah rata-rata keseluruhan, dan dapat dilihat bahwa beban kerja di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka masih belum baik

dimana masih kurangnya inisiatif pegawai untuk melakukan perbaikan atas kesalahan kerja yang mereka lakukan, serta kurangnya pegawai yang memiliki pendidikan tinggi di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.

Hal ini menunjukkan masalah dari item nomor 1 dengan nilai rata-rata sebesar 3,80 dan item nomor 3 dengan nilai rata-rata 3,75. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan data primer, maka penulis membagikan kuesioner kepada sekitar 24 orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi lingkungan kerja apa saja yang dinilai memang bermasalah di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Data yang telah didapatkan penulis dari hasil kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 1.9**  
**Hasil Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja**  
**di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Ruang kerja saya tidak bising sehingga saya tenang dalam Bekerja	3	7	5	5	4	72	3
2.	Suhu udara yang sejuk dan segar membuat saya nyaman dalam bekerja	5	6	2	9	1	69	2,87
3.	Area parkir luas	5	7	3	5	4	76	3,17
4.	Ketersediaan komputer dan peralatan kantor yang lainnya mendukung saya dalam bekerja	3	3	8	7	3	68	2,83

Lanjutan Tabel 1.9								
No	Variabel	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
5.	Saya bekerja sama dengan pegawai yang lain ketika saya mengalami kesulitan	3	8	6	3	4	75	3,12
6.	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik	2	6	4	7	5	75	3,12
7.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	4	9	3	6	2	79	3,30
<b>Skor Rata-Rata</b>								3

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada item nomor 2 yaitu Kurangnya fasilitas seperti pendingin ruangan yang tidak merata didalam ruangan sehingga dapat menghambat aktivitas pekerjaan, dan pada item nomor 4 yaitu kurangnya fasilitas kantor seperti komputer dan peralatan lainnya. variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata paling rendah 3 dibawah jumlah rata-rata keseluruhan, dan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka masih belum baik dimana masih kurangnya fasilitas kantor seperti komputer dan AC. Hal ini menunjukkan masalah dari item nomor 2 dengan nilai rata-rata sebesar 2,87 dan item nomor 4 dengan nilai rata-rata 2,83. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi instansi yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban**

## **Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka”**

### **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja
  - a. Beban kerja yang berlebihan membuat pegawai tertekan.
  - b. Kurangnya waktu yang diberikan kepada pegawai.
  - c. Beban yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang terlalu singkat.
2. Lingkungan Kerja
  - a. Kurangnya fasilitas seperti pendingin ruangan yang tidak merata didalam ruangan yang membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja.
  - b. Kurangnya fasilitas seperti komputer dan alat pendukung lainnya dalam bekerja yang menjadi penghabat dalam bekerja.
3. Kinerja Pegawai
  - a. Rendahnya kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan.



- b. Kurangnya sikap kemandirian yang dimiliki oleh pegawai.
- c. Kurang efektif dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Sesuai dengan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Beban Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka?
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka?
4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial atau simultan pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa tentang :

1. Beban Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.
2. Lingkungan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.
3. Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.
4. Besarnya pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka baik secara parsial atau simultan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat

berguna juga secara teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut :

1. Bagian perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh.
2. menghasilkan konsep mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan juga bagi pengembangan ilmu manajemen.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain :

- a. Bagi Peneliti
  - a. jika suatu saat penulis menjadi manajer perusahaan maka akan menjadi lebih tahu mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan bisa lebih memotivasi pegawainya agar semangat bekerja dan mencapai target yang di inginkan.
  - b. Bagaimana mengatasi beban kerja pegawai atau tekanan pegawai yang merasa tidak nyaman akibat lingkungan kerja.
  - c. Peneliti memperoleh pengalaman praktis tentang penelitian, ditambah pengembangan wawasan kemampuan dalam bidang akademik.