

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam sebuah instansi maupun perusahaan, instansi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreatifitas seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya tidak terlepas dari sikap pengembangan dan potensial yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia pada umumnya untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja atau prestasi kerja dalam menunjang instansi agar lebih kompetitif.

Keberadaan Sumber Daya Manusia yang bagus memiliki pengaruh yang cukup besar pada saat ini, hal ini dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya suatu instansi. Hal ini dikarenakan manusia dapat menemukan ide-ide yang dapat ditransformasikan ke dalam sebuah tindakan agar tujuan dari suatu instansi dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Untuk dapat tumbuh dan berkembang maka sebuah instansi harus dapat mencari, menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik bagi instansi (H.Abdul Hamid, S, 2020).

Kinerja adalah salah satu indikator bagaimana seorang Pegawai dinilai baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja sesuai dengan tujuan instansi. Namun, dalam praktek nya tidak semua pegawai memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja dari para pegawai harus mendapatkan perhatian, sebab menurunnya kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja dengan metode dalam ilmu SDM (Silabus.web.id, 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 melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk 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. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Pasal 11 bidang pendidikan dan kebudayaan merupakan salah satu bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh daerah kabupaten dan daerah kota, namun berdasarkan pasal 9 ayat 2,

kewajiban tersebut tidak atau belum dapat dilaksanakan daerah kabupaten dan daerah kota. Oleh karena itu berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Pasal 60, 61, dan 62 maka Pemerintah Provinsi Jawa Barat membentuk perangkat daerah yang disebut Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dinas pendidikan provinsi Jawa Barat merupakan perangkat daerah di Provinsi Jawa Barat yang mengurus urusan pemerintah bidang pendidikan serta penggabungan dari kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Jawa Barat yang berkantor di jalan Dr. Radjiman No.6 Bandung dengan dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Jawa Barat yang berkantor di Jalan Banda No. 28 Bandung (Jabarprov.go.id, 2023).

Dalam fenomena yang terjadi pada menurut laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Tahun 2022 dalam rangka Provinsi berkinerja terbaik tingkat nasional Provinsi Jawa Barat tidak masuk ke dalam 3 Provinsi berkinerja baik. Provinsi Jawa Tengah menjadi provinsi berkinerja terbaik secara nasional dengan perolehan skor 3,714 berstatus kinerja tinggi atau menempati posisi pertama, Selanjutnya Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berada di urutan kedua dengan skor 3,621 berstatus kinerja tinggi, sedangkan Provinsi Jawa Timur di urutan ketiga yang memperoleh skor 3,613 berstatus kinerja tinggi (Republika.id, 2022).

Berdasarkan fenomena tersebut Instansi Provinsi Jawa Barat dituntut harus lebih baik lagi, lebih inovatif, dan lebih bisa memberikan pelayanan pada masyarakat yang terbaik dengan segala peralatan serta metodologi yang dipunyai, termasuk pengalaman yang ada guna meningkatkannya kinerja pegawai di instansi Provinsi Jawa Barat tersebut. Meningkatnya kinerja pegawai sangat berpengaruh

besar guna bersaingnya dengan instansi lain karena diharapkan instansi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efisien, dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah bagi instansi yang berdampak pada menghambat nya tujuan dari instansi tersebut. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya memberikan kepuasan kepada pegawai, melakukan pelatihan guna terciptanya kemampuan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tidak adanya konflik dalam pekerjaan, serta rendahnya stres kerja pada instansi tersebut.

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti 2019:45). Jenis lingkungan kerja ini melingkupi segala kondisi hubungan kerja dalam suatu instansi kemudian hubungan ini bisa berupa relasi antar rekan kerja atau antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik sering menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai pada saat ini. Itu sebabnya suatu instansi perlu membangun suasana kerja yang terbuka, suportif, dan kooperatif agar pegawai merasa dihargai.

Faktor lainnya yaitu Konflik Kerja adalah pertentangan kebutuhan, nilai – nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat (Muhammad Ekhsan dan Septian 2018:236). Konflik harus dicegah dan diselesaikan sedini mungkin, supaya tetap terwujud kerjasama yang baik, terhindar dari ketegangan

dan perpecahan di antara sesama pegawai. Persaingan sehat harus selalu diciptakan dan dibina agar dinamika organisasi, kreativitas, introspeksi diri, pengembangan diri, moral kerja, dan produktivitas kerja pegawai meningkat sehingga tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat tercapai. Konflik dalam sebuah instansi akan berdampak pada performa instansi tersebut. Jika terjadi konflik pada level yang rendah, maka prestasi kerja dari suatu unit kerja akan rendah. Sebaliknya, jika terjadi konflik konstruktif, maka kinerja unit kerja mulai meningkat. Jika konflik terus terjadi, maka ia akan berubah menjadi disfungsional dan seterusnya menjadi konflik yang destruktif. Kinerja unit kerja akan semakin menurun serta organisasi akan menjadi sakit dan tidak produktif lagi.

Faktor lainnya terakhir yaitu Stres Kerja adalah Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Robbins dan Judge 2018:430). Stres kerja tentu memiliki pengaruh yang besar pada hasil pekerjaan karyawan. Pekerjaan yang pegawai sajikan bisa saja kurang memuaskan atau bahkan sangat kacau sehingga tidak jarang pegawai harus melakukan revisi yang berkepanjangan. Pada akhirnya, pegawai yang sudah mengalami stres kerja tersebut akan terjebak di dalam sebuah lingkaran di mana stres mereka akan terus bertambah setiap kali dan memberikan hasil pekerjaan yang buruk bahkan tidak menutup kemungkinan jika pada akhirnya pegawai tersebut akan menyerah dan keluar dari perusahaan.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang menjadikan bahan acuan penulis, dalam melakukan penelitian ini dimana kinerja pegawai pada

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat cenderung menurun pada 2 tahun terakhir. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai maka dapat dilihat berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja yang berlaku bagi seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berikut merupakan data jumlah penduduk, jumlah PNS, serta rasio di Indonesia dalam ribu jiwa berdasarkan provinsi di pulau Jawa pada Tahun 2023:

Tabel 1. 1
Jumlah Penduduk Per Provinsi, Jumlah PNS Per Provinsi dan Rasio di Pulau Jawa Tahun 2023

No	Provinsi	Jumlah PNS	Jumlah Penduduk	Rasio
1	Provinsi Khusus Ibukota Jakarta	266.988	11,25 juta	2,3%
2	Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	44.817	3,68 juta	1,2%
3	Provinsi Jawa Tengah	365.008	37,49 juta	0,97%
4	Provinsi Jawa Timur	397.900	41,14 juta	0,96%
5	Provinsi Jawa Barat	356.347	49,40 juta	0,72%
6	Provinsi Banten	68.729	12,15 juta	0,56%

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah penduduk di Pulau Jawa merujuk pada total populasi atau jumlah orang yang tinggal di pulau terpadat di Indonesia, yaitu Pulau Jawa. Data jumlah penduduk penting dalam konteks statistik, pembangunan, perencanaan ekonomi, dan kebijakan publik. Informasi ini membantu pemerintah dan lembaga lainnya untuk merencanakan pelayanan masyarakat, infrastruktur, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan sektor lainnya. Jumlah PNS di Pulau Jawa merujuk pada total pegawai atau aparatur sipil negara yang bekerja di berbagai instansi pemerintahan dan lembaga negara yang berada di wilayah Pulau Jawa.

Rasio penduduk dan PNS adalah perbandingan antara jumlah penduduk dengan jumlah PNS di suatu wilayah. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil terbanyak ke-3 dengan jumlah 356.347 orang. Kemudian Jawa Barat memiliki jumlah penduduk terbanyak di Pulau Jawa berjumlah 49,40 juta jiwa yang mana diantara jumlah penduduk tersebut sebanyak 0,72% merupakan Pegawai Negeri Sipil. Berikut merupakan skala penilaian indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil tahun 2023:

Tabel 1. 2
Skala Penilaian Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil

No	Nilai Angka	Interpretasi
1	91-100	Sangat Tinggi
2	81-90	Tinggi
3	71-80	Sedang
4	61-70	Rendah
5	≤60	Sangat Rendah

Sumber: (Bkn.go.id, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan hasil pengukuran indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi lima interpretasi diantaranya sangat tinggi, tinggi sedang, rendah, dan, sangat rendah. Indeks profesionalitas PNS merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas PNS yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN akan digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN serta penilaian Reformasi Birokrasi. Berikut data hasil pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada aspek per manajemen sumber daya manusia per satuan kerja perangkat daerah Jawa Barat pada tahun 2022:

Tabel 1. 3
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen
Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat
pada Tahun 2022

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	100%
2.	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas perumahan dan permukiman	100%	100%
3.	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
4.	Dinas Sumber Daya Air	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	100%
5.	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
6.	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Meningkatnya standar kompetensi aparatur dan kualifikasi profesi Aparatur	100%	100%
7.	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah di bidang lingkungan	100%	100%
8.	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	100%
9.	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	99,92%
10.	Rumah Sakit Umum Daerah Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,58%
11.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,38%
12.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja	100%	97,43%

Tabel 1.3 Lanjutan

13.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,92%
14.	Dinas Perkebunan	Pemberdayaan sumber daya pertanian/perkebunan	100%	96,09%
15.	Dinas Kehutanan	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,08%
16.	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Persentase kapasitas kompetensi SDM aparatur dan masyarakat bidang ketahanan pangan	100%	95,94%
17.	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	95,71%
18.	Dinas Kesehatan	Persentase RSUD Dokter Spesialis Dasar sesuai standar	100%	95,45%
19.	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur	100%	94,22%
20.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatnya kapasitas ASN Bakesbangpol untuk mewujudkan visi dan misi	100%	94%
21.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat, kehidupan sosial budaya dan pengembangan partisipasi peserta swadaya masyarakat	100%	91,21%
22.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	90%
23.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	89,93%
24.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Pengembangan perdagangan dalam negeri	100%	88,36%
25.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi SDM perpustakaan dan kearsipan	100%	87,52%

Tabel 1.3 Lanjutan

26.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Persentase perencanaan dan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang tepat waktu dan sesuai peraturan perundang-undangan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	100%	86,27%
27.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak	100%	85,13%
28.	Dinas Kelautan dan Perikanan	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas kelautan dan perikanan	100%	84,90%
29.	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	83,50%
30.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan disiplin SDM aparatur	100%	82,12%
31.	Dinas Perhubungan	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	81,76%
32.	Badan Pusat Survei Geologi	Meningkatnya pelayanan publik yang berkualitas, yaitu dengan memberikan kemudahan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.	100%	80,56%
33.	Dinas Pendidikan Provinsi	Peningkatkan aksesibilitas pendidikan bagi anak usia sekolah SMA/SMK, Pendidikan Menengah Khusus, serta layanan khusus yang merata tanpa adanya hambatan, Peningkatan mutu pendidikan melalui pemenuhan 8 standar nasional pendidikan ; dan, Peningkatkan tata kelola pendidikan yang transparan dan akuntabel.	100%	79,42%

Sumber: (Jabarprov.go.id, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 realisasi kinerja mengacu pada pencapaian aktual atau sebenarnya dari suatu proyek, program, atau aktivitas dalam periode tertentu. Sedangkan target capaian kinerja adalah tujuan atau sasaran yang ditetapkan sebelumnya untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam periode tertentu. Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada di urutan ke-33 dengan target 100%, sementara realisasinya belum mencapai target, yaitu 79,42%. Sehingga Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih kurang 21,58% untuk mencapai target. Berikut ini merupakan jumlah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada bulan Desember 2022 terhitung 356 pegawai dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Per Desember 2022

No	Status Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	321
2.	Non Pegawai Negeri Sipil	35
Total		356

Sumber: (Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengacu pada total pegawai atau pekerja yang bekerja di instansi pemerintah tingkat provinsi. Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mencakup berbagai jenis pekerjaan dan posisi, seperti pegawai negeri sipil (PNS), tenaga kontrak, tenaga honorer, staf teknis, dan lain-lain. Dari Tabel tersebut menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah pegawai sebanyak

356 orang yang mana status pegawai tersebut dikategorikan menjadi 2 bagian yaitu Pegawai Negeri Sipil sebanyak 321 orang dan Non Pegawai Negeri Sipil sebanyak 35. Berikut adalah data skala penilaian pengukuran kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 5
Standar Nilai Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1.	110-120	A	Sangat Baik
2.	90-120	B	Baik
3.	70-90	C	Cukup
4.	50-70	D	Kurang
5.	< 50	E	Sangat Kurang

Sumber: (Peraturan.bpk.go.id, 2019)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori yang berfungsi untuk menentukan dimana posisi instansi pemerintah yang memiliki tingkat kinerja dengan interpretasi sangat baik hingga sangat buruk. Penilaian kinerja ini berfungsi sebagai bahan pembandingan yang kemudian hari di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitas nya serta evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari standar nilai kinerja PNS adalah untuk memberikan panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari seorang PNS dalam menjalankan tugasnya. Dengan memiliki standar nilai kinerja yang jelas, penilaian kinerja dapat dilakukan secara objektif dan adil berdasarkan pencapaian terhadap kriteria yang telah ditetapkan. Berikut data hasil rata-rata nilai kinerja bulanan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2022:

Tabel 1. 6
Realisasi Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Pada Tahun (2019–2022)

No.	Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)	Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)	Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)	Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)
1.	Januari	88%	100%	77%	100%	91%	100%	82%	100%
2.	Februari	86%	100%	91%	100%	72%	100%	81%	100%
3.	Maret	85%	100%	84%	100%	93%	100%	72%	100%
4.	April	89%	100%	79%	100%	73%	100%	80%	100%
5.	Mei	86%	100%	90%	100%	90%	100%	75%	100%
6.	Juni	90%	100%	93%	100%	82%	100%	77%	100%
7.	Juli	85%	100%	78%	100%	84%	100%	84%	100%
8.	Agustus	84%	100%	70%	100%	89%	100%	90%	100%
9.	September	86%	100%	85%	100%	90%	100%	90%	100%
10.	Oktober	83%	100%	70%	100%	73%	100%	79%	100%
11.	November	81%	100%	80%	100%	85%	100%	70%	100%
12.	Desember	88%	100%	75%	100%	80%	100%	73%	100%
Rata-rata		85.92%	100%	81.00%	100%	83.50%	100%	79.42%	100%

Sumber: (Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2022)

Berdasarkan data dari Tabel 1.6 capaian kinerja bulanan merupakan realisasi kinerja pegawai yang dicapai dalam waktu kurun 1 (satu) bulan berdasarkan target kinerja yang sudah ditetapkan oleh atasan langsung kepada pegawai tersebut. Standar nilai kinerja PNS dapat mencakup berbagai aspek, diantaranya meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, tanggung jawab, kerja sama, disiplin, dan, sikap kerja. Dapat dilihat bahwa realisasi kinerja pegawai tahun dari tahun 2019 – 2020 mengalami penurunan sebesar 4,92% dari target capaian kinerjanya 100%, kemudian naik di tahun 2021 sebesar 2,50% dari target capaian kinerjanya 100%, dan turun kembali di tahun 2022 sebesar 4,08% menjadi 79,42% dari target capaian kinerjanya 100%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat

masalah penurunan realisasi kinerja pada tahun 2019-2020 dan 2021-2022. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survei mengenai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 7
Variabel Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kuantitas kerja	5	6	6	7	6	93	3,1
2	Kualitas kerja	5	5	7	5	8	96	3,2
3	Tanggung Jawab	8	8	8	4	2	78	2,6
4	Kerja sama	9	8	5	4	4	80	2,66
5	Inisiatif	8	9	7	4	2	73	2,43
Jumlah							434	14,83
Jumlah skor rata-rata variabel kinerja pegawai								2,79

Sumber: Hasil Olah data kuesioner pra-survei, 2023

Hasil pra survey Tabel 1.7 kinerja pegawai adalah realisasi kinerja pegawai yang dicapai berdasarkan target kinerja yang sudah ditetapkan oleh atasan langsung pegawai tersebut serta merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran kinerja pegawai. Pencapaian hasil kerja pegawai atas tugas dan wewenang yang telah diberikan instansi/perusahaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut baik dari segi kuantitas maupun kualitas untuk mencapai tujuan, visi dan misi instansi/perusahaan. Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja pegawai secara umum berada pada skor 2,79 artinya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas

Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih dirasa jauh dari standar seharusnya atau bisa disebut kurang maksimal dengan dilihat dari 5 dimensi yang ada serta masih terdapat pegawai yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah di targetkan oleh atasan.

Dari hasil pra survey tersebut dapat dilihat bahwa skor rata-rata terendah yakni dari dimensi tanggung jawab sebesar 2,6. Dimensi kerja sama dengan skor 2,66. Dan dimensi inisiatif dengan skor 2,9. Maka dari itu dapat dinyatakan ada tiga dimensi yang menyebabkan kinerja Pegawai Negeri Sipil masih di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat belum optimal. Menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah bagi pihak perusahaan yang akan menghambat tujuan, banyak cara yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya memberikan kepuasan kerja kepada pegawai, melakukan pelatihan guna meningkatkan kemampuan, menerapkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tidak adanya konflik kerja dan rendah nya tingkat stres kerja pada pegawai tersebut.

Penulis melakukan pra-survey menggunakan kuesioner untuk memperkuat data dan penelitian yang memuat dimensi dari beberapa variabel yang berkaitan, sebagai langkah awal untuk melihat variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berikut adalah tabel hasil pra survey mengenai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Kuisisioner pra-survey ini disebar kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 8
Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas
Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
1	Kepuasan Kerja	Gaji	1	3	2	9	15	124	4,1
		Pekerjaan itu sendiri	5	3	2	5	15	112	3,7
		Pengawasan	3	4	7	8	8	104	3,46
		Rekan kerja	3	3	6	8	10	113	3,76
		Promosi	4	1	4	4	17	119	4,0
Jumlah rata-rata variabel kepuasan kerja							3,8		
2	Kemampuan Kerja	Pengetahuan	0	5	6	11	8	112	3,73
		Pelatihan	0	8	4	7	11	111	3,7
		Pengalaman	3	7	4	4	12	105	3,5
		Keterampilan	1	4	3	7	15	124	4,13
Jumlah rata-rata variabel Kemampuan Kerja							3,765		
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan rekan kerja setingkat	10	6	7	3	4	75	2,5
		Hubungan dengan atasan maupun bawahan	8	8	9	2	3	74	2,46
		Kerja sama antar karyawan	5	5	6	7	7	96	3,2
Jumlah rata-rata variabel Lingkungan kerja Non Fisik							2,72		
4	Konflik Kerja	Konflik Antar Kelompok	1	1	6	10	12	121	4,03
		Konflik Antar Individu	1	2	1	13	13	125	4,16
Jumlah rata-rata variabel Konflik Kerja							4,09		
5	Stres Kerja	Faktor Lingkungan	1	2	4	12	11	121	4,03
		Faktor Organisasi	2	2	3	13	10	126	4,2
		Faktor Individu	1	2	2	12	13	125	4,16
Jumlah rata-rata variabel Stres Kerja							4,13		

Tabel 1.8 Lanjutan

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kuantitas kerja	5	6	6	7	6	93	3,1
2	Kualitas kerja	5	5	7	5	8	96	3,2
3	Tanggung Jawab	8	8	8	4	2	78	2,6
4	Kerja sama	9	8	5	4	4	80	2,66
5	Inisiatif	8	9	7	4	2	73	2,43
Jumlah							434	14,83
Jumlah skor rata-rata variabel kinerja pegawai								2,79

Sumber: Hasil Olah data kuesioner pra-survei, 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu terdapat pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Kerja dan Stres Kerja karena faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 6 variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mendapatkan jumlah yang rendah yakni 2,72 kemudian jumlah skor rata-rata variabel Konflik Kerja sebesar 4,09 dan jumlah skor rata-rata variabel Stres Kerja sebesar 4,13.

Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara yang telah dilaksanakan, penulis memperoleh data berdasarkan dari hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengenai variabel bebas yang bermasalah yaitu lingkungan kerja non fisik. Secara keseluruhan, lingkungan kerja non fisik yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kinerja mereka dalam

bekerja. Dengan demikian, penting bagi suatu instansi untuk mengelola dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi pegawai nya.

Selain lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu konflik kerja. Dalam hal ini konflik kerja pada diri pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan dalam keberlangsungan suatu instansi maupun perusahaan. Karena konflik kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas serta kuantitas diri pegawai dalam melakukan pekerjaannya baik dalam pekerjaan jasa maupun non jasa karena secara kognitif.

Selain lingkungan kerja non fisik dan konflik kerja, stres kerja juga dapat memiliki berbagai pengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Dampaknya bisa bervariasi tergantung pada tingkat stres yang dialami, seberapa sering, dan bagaimana pegawai mengatasi stres tersebut. Beberapa pengaruh umum dari stres kerja terhadap kinerja pegawai biasanya meliputi penurunan produktivitas, kualitas pekerjaan menurun, hubungan kerja yang terganggu, serta masalah kesehatan fisik dan mental. Oleh karena itu, manajemen stres yang efektif di tempat kerja sangat penting untuk mendukung kesejahteraan dan kinerja pegawai. Instansi dapat mengimplementasikan kebijakan dan program untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber stres, memberikan dukungan psikologis dan emosional bagi pegawai, serta mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan berdaya guna. Dengan begitu, instansi dapat membantu pegawai menghadapi stres dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja keseluruhan mereka.

Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, penting bagi pegawai untuk memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik,

menjaga agar konflik kerja tidak dapat terjadi guna memperkecil nya potensi terjadinya stres kerja terhadap pegawai tersebut. Untuk itu, diperlukan hubungan kerja yang baik bagi setiap pegawai, karena dengan adanya hubungan kerja yang baik maka konflik kerja dan stres kerja tidak akan terjadi. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat perlu meningkatkan dan memperbaiki faktor-faktor yang diduga bermasalah bagi kinerja pegawai nya.

Berdasarkan penjelasan teori, fenomena permasalahan, dan pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terlihat instansi masih membutuhkan peningkatan kinerja pegawai untuk dapat mencapai tujuannya, dengan dilakukannya pra survey terlihat bahwa lingkungan kerja non fisik, konflik kerja, dan, stres kerja diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.1.1 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Masalah merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan antara harapan dengan kenyataan, teori dan fakta. Penelitian ini pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk mencegah masalah, untuk setiap penelitian yang dilakukan selalu bermula dari masalah begitu pun dengan penelitian ini.

1.1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Pegawai kurang memiliki kedekatan suasana rekan kerja setingkat.
 - b. Pegawai kurang memiliki hubungan dan perlakuan antar pegawai.
2. Konflik Kerja
 - a. Pegawai kurang memiliki rasa sosialisasi dan tingkah laku yang baik antar pegawai serta kurang memiliki rasa kerja sama terhadap pekerjaan.
3. Stres Kerja
 - a. Pegawai bekerja melewati batas kemampuan serta beban kerja yang diberikan kepada pegawai terlalu berlebihan.
 - b. Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan pegawai malas bekerja.
4. Kinerja Pegawai
 - a. Pegawai kurang mampu bekerja sama bersama rekannya.
 - b. Pegawai kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan.
 - c. Pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya.

1.1.3 Rumusan Masalah

Berikut adalah Rumusan Masalah dari penelitian:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kondisi konflik kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3. Bagaimana kondisi stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana kondisi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja non fisik pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Konflik kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
5. Besar pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, juga dapat berguna bagi para pembaca secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, juga

dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.3.1 Kegunaan Akademik

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk sedikit memberi pikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan.
4. Dapat memberikan manfaat dalam menambah referensi untuk mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.
5. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah informasi khususnya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Penulis mengetahui secara langsung mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, pengalaman secara langsung, dan mengaplikasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
- c. Dapat memahami lebih dalam materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Bagi Instansi

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin nantinya dapat diterapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan Lingkungan Kerja Non Fisik yang diberikan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

- c. Sebagai upaya untuk meminimalisir terjadinya Konflik Kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- d. Sebagai upaya untuk mengatasi terjadinya Stres Kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- e. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Pihak Lain Yang Berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.