

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peran yang menentukan karena hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Apabila keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi secara wajar, mereka akan memberikan kontribusi tertentu demi keberhasilan tujuan organisasi, sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya dengan meningkatkan terus kualitas sumber daya manusia didalamnya baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, pengetahuan, tanggung jawab, disiplin serta keteladanan maupun profesionalisme sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Oleh karena itu, instansi harus memiliki manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara sistematis.

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.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dimana terdapat program penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah 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.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. Berikut merupakan penilaian kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah:

Tabel 1.1
Penilaian Kategori Akuntabilitas Instansi Pemerintah

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

Sumber: PERMENPAN RB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021

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 kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai kinerja akuntabilitas yang sangat kurang. Penilaian tersebut berfungsi juga sebagai bahan pembandingan yang kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya. Perangkat Daerah Kabupaten/Kota adalah unsur pembantu bupati/wali kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota.

Perangkat Daerah yang menangani urusan Komunikasi dan Informatika, urusan Statistik dan urusan Persandian yang selanjutnya disebut Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian disingkat DISKOMINFO, menangani urusan Komunikasi dan Informatika, urusan Statistik, serta urusan Persandian DISKOMINFO berdiri berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dimana tugas pokok dan fungsinya diatur dalam Peraturan Bupati Bandung Nomor 76 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 19 tahun 2022 tentang tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian. Berikut merupakan Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja DISKOMINFO Se Jawa Barat 2022:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja DISKOMINFO Se Jawa Barat 2022

No	Perangkat Daerah Kabupaten/Kota	Realisasi 2022
1	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kota Bandung	96,92
2	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Purwakarta	93,2
3	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Cirebon	86,50
4	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Subang	80,50
5	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Majalengka	79,00
6	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Karawang	78,23
7	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kota Cimahi	75,83
8	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kota Depok	74,45
9	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Ciamis	73,00
10	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung	72,71

Sumber: <https://diskominfo.jabar.prov.do.id>

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung mengalami permasalahan. Tingkat pencapaian kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung lebih rendah dengan nilai 72,71 dibandingkan dengan DISKOMINFO lainnya di Provinsi Jawa Barat.

Dalam hal ini maka perlu adanya perhatian dan perbaikan khusus terhadap sumber daya manusia agar bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Namun pada kenyataannya untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal bukanlah sesuatu perkara yang mudah karena membutuhkan waktu, tenaga, pikiran, materi, kerjasama yang sinergis antara manajemen dan pegawai yang ada di dalam instansi.

Untuk lebih jelas perbedaan peringkat Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang berada di Kabupaten Bandung. Berikut merupakan Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Bandung tahun 2022:

Tabel 1.3
Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Bandung 2022

No.	Nama Perangkat Daerah	Realisasi 2022
1	Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	82,78
2	Dinas Pertanian	82,31
3	Inspektorat Daerah	82,4
4	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	81,25
5	Dinas Lingkungan Hidup	81,5
6	Badan Pendapatan Daerah	80,56
7	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	80,35
8	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	80,21
9	Satuan Polisi Pamong Praja	80
10	Dinas Kesehatan	79,92
11	Badan Keuangan dan Aset Daerah	79,71
12	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat	79,45
13	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	75,56
14	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	75,45
15	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	75,04
16	Dinas Ketenagakerjaan	74,27
17	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian	72,71

Sumber: <https://ppid.bandungkab.go.id/kategori/informasi-berkala>

Berikut Tabel 1.3 tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2022, nilai Evaluasi SAKIP Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian

mendapatkan nilai 72,71. Jika dibandingkan dengan Perangkat Daerah Kabupaten Bandung lainnya yang memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian yang masih rendah dalam nilai evaluasi SAKIP di Kabupaten Bandung. Hal ini membuktikan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian perlu meningkatkan kembali nilai evaluasi SAKIP agar dapat meraih posisi terbaik di dalam Perangkat Daerah Kabupaten Bandung.

Perangkat Daerah yang menangani urusan Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian yang selanjutnya disebut Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian disingkat menjadi DISKOMINFO, menangani Urusan Komunikasi dan Informatika, Urusan Statistik, serta Urusan Persandian. Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian (DISKOMINFO), merupakan salah satu lembaga teknis Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. DISKOMINFO berdiri berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dimana tugas pokok dan fungsinya diatur dalam Peraturan Bupati Bandung Nomor 76 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 19 Tahun 2022 tentang Tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian.

Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung merupakan organisasi perangkat daerah di Kabupaten Bandung yang memiliki

tugas untuk menangani urusan Komunikasi dan Informatika, urusan Statistik dan urusan Persandian. Sebagai organisasi yang mengemban tugas menangani urusan wajib non pelayanan dasar, DISKOMINFO telah mengalami beberapa pencapaian. Pencapaian tersebut merupakan berbagai hasil dari upaya-upaya yang telah dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban organisasi.

Setiap instansi pemerintah pasti mempunyai keinginan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Sumber daya manusia aparatur merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh instansi, karena sumber daya manusia aparatur dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di dalam perusahaan dalam periode tertentu, sehingga kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana kinerja pegawai di DISKOMINFO Kabupaten Bandung, maka peneliti melakukan pra survey terhadap 30 orang pegawai pada DISKOMINFO Kabupaten Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan obyek Pegawai Negeri Sipil di DISKOMINFO Kabupaten Bandung. Berikut ini adalah data hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja pegawai di DISKOMINFO Kabupaten Bandung:

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai DISKOMINFO Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi						Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Kinerja Pegawai	Kuantitas Kerja	6	5	6	6	7	87	2,9	
	Kualitas Kerja	5	7	6	4	8	87	2,9	
	Kerja Sama	2	4	9	7	8	75	2,5	
	Tanggung Jawab	4	6	7	6	7	84	2,8	
	Inisiatif	3	4	8	8	7	78	2,6	
Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai								2,74	
<i>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</i> <i>Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)</i> <i>Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan</i>									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2023)

Dari hasil penilaian kinerja pegawai yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 di atas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survey yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 2,74 yang mana menunjukkan kinerja pegawai secara keseluruhan dapat dikatakan kurang baik atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerja sama dengan skor sebesar 2,5. Sudah seharusnya para pegawai mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan pegawai lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja. Dan kedua terendah ada dimensi Inisiatif dengan skor sebesar 2,6. Dimana para pegawai kurang berinisiatif dalam pekerjaannya dan selalu menunggu perintah dari atasan. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut akan tetapi dipengaruhi hal-hal lainnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, Intan Ayu Cahyati (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini di karenakan dengan adanya Rotasi kerja pegawai akan lebih tertantang dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang baru sehingga kinerja pegawai menjadi optimal dan dapat menghindari pegawai dari kejenuhan yang berkepanjangan karena kegiatan yang monoton. Dan dengan adanya Lingkungan Kerja yang memadai seperti peralatan kantor yang lengkap, aman, tentram, bersih, tidak bising, terang, bebas dari segala ancaman, karena adanya peralatan kantor yang lengkap dapat mempermudah pekerjaan pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal.

Kemudian Menurut Hasrudy Tanjung dan Laila Mawaddah Putri (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila stress kerja pada pegawai bisa diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dan menurut Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung dan Fajar Pasaribu (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan cenderung lebih mudah dan mengetahui apa yang harus dikerjakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab maupun persoalan yang ada.

Untuk mengetahui lebih dalam faktor manakah yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di DISKOMINFO Kabupaten Bandung, maka

peneliti melakukan survey kepada 30 orang pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut data yang diperoleh peneliti sebagai gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di DISKOMINFO Kabupaten Bandung:

Tabel 1.5
Faktor-Faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Pegawai di DISKOMINFO Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Rotasi Kerja	Pengalaman	6	5	6	6	7	87	2,9
	Pengetahuan	4	6	7	6	7	75	2,8
	Prestasi Kerja	4	6	8	4	8	84	2,8
	Kebutuhan	2	4	7	8	9	72	2,4
	Tanggung Jawab	3	2	10	7	8	75	2,5
Skor Rata-Rata Rotasi Kerja								2,68
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	3	5	6	9	7	78	2,6
	Fasilitas	2	6	5	9	8	75	2,5
	Hubungan dengan Rekan Kerja	6	7	5	5	7	90	3
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								2,7
Kemampuan	Pendidikan	9	9	8	2	2	111	3,7
	Fisik	5	9	8	6	2	99	3,3
	Intelektual	8	8	7	5	2	105	3,5
Skor Rata-Rata Kemampuan								3,5
Stress Kerja	Peran	6	10	9	3	2	105	3,5
	Tuntutan	8	9	9	1	3	108	3,6
	Faktor Interpersonal	8	9	7	5	1	108	3,6
Skor Rata-Rata Stress Kerja								3,56
<i>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</i> <i>Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)</i> <i>Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan</i>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa terdapat dua faktor dengan kriteria kurang baik yang mempengaruhi kinerja pegawai DISKOMINFO

Kabupaten Bandung, yaitu Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja karena faktor tersebut memiliki nilai yang rendah diantara 4 variabel yang digunakan sebagai parameter penelitian. Jumlah skor rata-rata variable Rotasi Kerja mendapatkan jumlah yang paling rendah yakni 2,68 dan jumlah rata-rata variable Lingkungan Kerja mendapatkan jumlah 2,7.

Rotasi kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan dilakukannya rotasi kerja dapat mengurangi kejenuhan atau kebosanan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan pegawai sangat penting karena akan dapat memberikan dorongan dan kegairahan kerja masing-masing pegawai. Timbulnya kegairahan kerja tersebut mendorong pegawai dalam mengoptimalkan hasil kerjanya dan mampu menjalankan tugas dengan lancar. Penempatan pegawai dapat berasal dari penarikan (*Recruitment*) dari luar instansi maupun dari dalam instansi atau dikenal dengan istilah rotasi kerja. Rotasi Kerja merupakan proses perpindahan seseorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan nilai bagi organisasi. Dengan adanya Rotasi Kerja dapat mengurangi kebosanan dan kejenuhan serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai. Dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki para Pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1.6
Variabel Rotasi Kerja pada DISKOMINFO Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Rotasi Kerja	Pengalaman	6	5	6	6	7	87	2,9
	Pengetahuan	4	6	7	6	7	75	2,8
	Prestasi Kerja	4	6	8	4	8	84	2,8
	Kebutuhan	2	4	7	8	9	72	2,4
	Tanggung Jawab	3	2	10	7	8	75	2,5
Skor Rata-Rata Rotasi Kerja								2,68

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 dari hasil kuesioner mengenai variabel Rotasi Kerja menyatakan bahwa variabel Rotasi Kerja memiliki skor rata-rata 2,68. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja lebih rendah dari pada variabel lainnya. Dimensi terendah dihasilkan dari dimensi kebutuhan dengan skor 2,4. Dimana pegawai kurang setuju apabila mendapatkan pelaksanaan rotasi kerja dikarenakan belum memahami pekerjaan yang baru dan sulit untuk beradaptasi dengan pekerjaan baru. Dan ada dimensi terendah kedua yaitu Tanggung Jawab dengan skor 2,5. Dimana pegawai belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan barunya. Namun pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton) dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja pegawai maka kebijakan rotasi pekerjaan perlu diterapkan.

Rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan,

memberikan kesegaran kerja serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai. Rotasi kerja adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja SDM. Dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja.

Rotasi pekerjaan bertujuan untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja yang baru kepada Pegawai, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan kinerja Pegawai terkait, serta mencegah Pegawai merasa bosan dalam bekerja. Rotasi membawa manfaat secara tidak langsung bagi organisasi, karena pegawai memiliki banyak keterampilan yang memungkinkan manajemen untuk merencanakan lebih banyak pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan dan mengisi lowongan. Rotasi kerja dianggap memiliki banyak manfaat bagi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi kerja merupakan suatu proses perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji atau pun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian pegawai dan untuk mengatasi kejenuhan. Dan tujuan paling utama diharapkan dari rotasi kerja adalah dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal, prestasi pegawai juga tinggi. Selanjutnya peneliti mengadakan kuesioner pra-survey mengenai lingkungan kerja di DISKOMINFO Kabupaten Bandung, berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survey mengenai lingkungan kerja:

Tabel 1.7
Variabel Lingkungan Kerja di DISKOMINFO Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	3	5	6	9	7	78	2,6
	Fasilitas	2	6	5	9	8	75	2,5
	Hubungan dengan Rekan Kerja	6	7	5	5	7	90	3
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								2,7

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 dari hasil kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan urutan kedua terendah setelah rotasi kerja dengan skor rata-rata 2,7. Dimensi terendah dihasilkan dari dimensi fasilitas dengan skor 2,5. Fasilitas instansi yang kurang memadai membuat pegawai sulit mengerjakan

tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dan ada dimensi terendah kedua yaitu Suasana kerja dengan skor 2,6. Dimana suasana kerja yang kurang mendukung membuat pegawai merasa kurang nyaman.

Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik bisa mendukung pegawai meningkatkan kinerja pegawainya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja baik akan mendukung kepuasan pegawai yang baik pula. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Pegawai juga merupakan elemen atau asset utama dari suatu perusahaan yang memiliki peran utama dalam perencanaan, pelaksanaan, pemikir dan sebagai pengendali aktivitas organisasi. Bagaimanapun sebenarnya system dalam perusahaan baik di bidang peralatan, kebijakan maupun perencanaan tidak akan berguna bila tidak ada faktor yang menggerakkannya, namun bila sistem manajemen perusahaan mampu untuk mengoptimalkan segala yang ada baik dari segi sumber daya manusia maupun kebijakan maka tenaga kerja yang termotivasi akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya yang berdampak pula pada produktivitasnya yang meningkat. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja Pegawainya.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik maupun non fisik yang ada disekitar Pegawai dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta sangat mempengaruhi kinerja para Pegawai di tempat kerja. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang

diberikan kepada Pegawai, dengan terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman serta memberikan kepuasan kerja kepada Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai.

Dari data yang peneliti dapatkan peneliti memutuskan untuk menggunakan Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung sebagai objek untuk penelitian peneliti, dikarenakan peneliti mendapati adanya masalah di kinerja pegawai khususnya di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung yang mengalami penurunan kinerja pegawai. peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian (DISKOMINFO) Kabupaten Bandung”**

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian (DISKOMINFO) Kabupaten Bandung.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rotasi Kerja
 - a. Pegawai kurang menyetujui apabila mendapatkan pelaksanaan rotasi kerja.
 - b. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas atau pekerjaan barunya.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
 - b. Suasana kerja yang kurang mendukung.
3. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Rotasi Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung.

3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung secara simultan dan parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Rotasi Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung.
2. Lingkungan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung.
3. Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung.
4. Besarnya pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bandung secara simultan dan parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi

peneliti, akan tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis dan dapat mengetahui definisi dari Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk banyak pihak seperti:

1. Bagi Peneliti
 - a. Memperdalam pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.
 - b. Memahami permasalahan yang terjadi pada pengaruh Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Lain

- a. Sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian yang sejenis.