

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah faktor yang berperan penting bagi suatu organisasi, perusahaan maupun instansi pemerintah, karena sumber daya manusia merupakan salah satu pokok yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi organisasi, perusahaan, maupun instansi pemerintah untuk menghasilkan rencana yang akan direalisasikan. Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia, instansi yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari sumber daya manusia demi tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang baik, dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu instansi atau organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari aspek pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi pelaksana utama didalam organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen baik dalam perusahaan maupun instansi. Organisasi salah satu keberhasilan tergantung dari perilaku individu, oleh karena itu dibutuhkan sebuah strategi agar pegawai

mempunyai nilai untuk berkembang. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan kebenarannya bahwa sumber daya manusia menjadi pusat perhatian pimpinan organisasi untuk diarahkan menjadi sumber daya manusia unggul organisasi.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN bahwa pegawai negeri instansi pemerintah terdiri dari 2 bagian yaitu : PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK/P3K), yang mengatur dan melindungi pegawai pemerintahan. Undang-undang ini merupakan dasar dalam manajemen aparatur sipil negara yang bertujuan untuk membangun aparat sipil negara yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Diharapkan aturan ini mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, sebab pegawai negeri sipil (PNS) tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat.

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 dengan tujuan perbaikan dalam organisasi untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Akuntabilitas Kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program dan tindakan sesuai perintah dalam mencapai tujuan dan

sasaran misi organisasi secara ternilai dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Akuntabilitas kinerja dilakukan dengan cara penerapan SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang sesuai dengan Peraturan Presiden No. 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). Berikut merupakan kategori penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan:

Tabel 1.1
Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

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

Sumber: PERMENPAN RB Republik Indonesia No. 12 Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam tingkatan nilai kategori instansi pemerintah yang berfungsi untuk menentukan posisi instansi pemerintah tersebut yang memiliki tingkat kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai kinerja akuntabilitas yang sangat kurang. Penilaian

tersebut berfungsi juga sebagai referensi atau pembeda yang kemudian di evaluasi dari segi efisiensi dan efektivitasnya.

Kinerja pegawai menjadi bagian penting karena menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi, dari berkaitan dengan tingginya pencapaian tujuan suatu organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya.

Meningkatkan Kinerja pegawai sangat penting karena berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan kata lain pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat di interpretasikan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Berdasarkan Pemerintah Negara Republik Indonesia peraturan Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Penilaian prestasi kerja penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Unsur penilaian perilaku kerja yaitu dengan melakukan penilaian setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hasil penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karir Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berikut sistem penilaian pegawai melalui unsur penilaian perilaku kerja pegawai tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN):

Tabel 1.2
Unsur Penilaian Prestasi Kerja ASN

No	Unsur Penilaian Perilaku Kerja Pegawai
1.	Orientasi Pelayanan
2.	Integritas
3.	Komitmen
4.	Disiplin
5.	Kerjasama
6.	Kepemimpinan

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.2 unsur penilaian perilaku kerja yang didalamnya terdapat enam unsur didalam penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

Objek utama penelitian ini yaitu pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang. Dinas Perhubungan merupakan salah satu dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah yang melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dan pelayanan umum kepada masyarakat dalam bidang perhubungan. Sejalan dinamika organisasi dalam peningkatan peranan dan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, dinas perhubungan juga merupakan organisasi publik yang bertanggung jawab atas sistem lalu lintas di kabupaten, sebagai unsur pelaksana teknis.

Dinas Perhubungan dalam melayani publik seperti pengelolaan parkir, pengelolaan angkutan dan terminal, pengelolaan sarana dan operasional, penertiban jalan (pengurangan kemacetan), pengujian kelayakan kendaraan muatan (uji KIR), ATCS (Area Traffic Control System), pembuatan marka jalan termasuk zebra cross

dan lainnya. Dinas Perhubungan bertujuan untuk menciptakan keamanan, keselamatan, kemudahan, kenyamanan yang berhubungan dengan moda transportasi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Subang Nomor. 53 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Subang, yakni membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Perhubungan Kabupaten Subang memiliki tiga bidang yaitu bidang angkutan, bidang teknik sarana dan prasarana, dan bidang lalu lintas. Saat ini akan dicapai dengan menciptakan aktivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang efektif dan efisien, meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi berkelanjutan, melanjutkan pembangunan sarana dan prasarana yang telah ada, meningkatkan kerjasama antara pemerintah, mitra kerja dan masyarakat, meningkatkan kinerja aparatur, menyusun perencanaan yang mampu menjawab permasalahan serta mengantisipasi peluang dan tantangan di masa yang akan datang.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Subang penyelarasan dilakukan terhadap program dalam Rencana Program Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Subang dengan kebijakan, strategi, dan indikasi program dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Subang Tahun 2014-2025. Dalam rencana tata ruang

wilayah Kabupaten Subang dapat dilihat bahwa penataan ruang Kabupaten Subang mengarah pada kota industri, perdagangan dan jasa. Guna mendukung perkembangan Kabupaten Subang tentunya perlu didukung dengan sarana prasarana transportasi yang memadai dan tetap menjaga serta meningkatkan kelancaran arus lalu lintas.

Penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis (Restra) Dinas Perhubungan Kabupaten Subang Periode Tahun 2018-2023, suatu rencana kinerja disusun setiap tahunnya. Target kinerja ini merepresentasikan nilai kuantitatif yang dilekatkan pada setiap indikator kinerja, baik pada tingkat sasaran strategis maupun tingkat kegiatan, dan merupakan *benchmark* bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan. Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan daerah dalam (RPJMD) Kabupaten Subang Tahun 2018-2023, Dinas Perhubungan Kabupaten Subang menetapkan rencana strategis Tahun 2018-2023 sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan, dalam pencapaian misi serta tujuan dan sasaran organisasi.

Tabel 1.3
Tujuan, Sasaran Dan Indikator Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Subang Tahun 2018-2023

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
1	Terwujudnya Akuntabilitas	1 Meningkatkan Akuntabilitas	1 Nilai Evaluasi AKIP	B	BB	BB	A	A
			2 Indeks Kepuasan Masyarakat	B	B	A	A	A
2	Terwujudnya Pelayanan Transportasi	1 Meningkatkan Keselamatan Transportasi	1 Presentase ruas jalan yang dilengkapi	40%	45%	50%	50%	55%

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE-					
				1	2	3	4	5	
	Yang Berkualitas		1	kelengkapan berkeselamatan					
2			Presentase Load Factor penumpang angkutan umum	60%	60%	70%	75%	80%	
2		Meningkatkan Kualitas SDM Bidang Perhubungan	3	Presentase kendaraan jarak jauh	90%	90%	95%	95%	95%
4			Presentasi SDM Dinas Perhubungan yang memiliki pengetahuan teknis dibidang perhubungan	40%	45%	50%	55%	60%	

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Subang

Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan bahwa tujuan, sasaran dan indikator kerja pada periode tahun 2018 sampai dengan tahun 2023 yang dilakukan Dinas Perhubungan Kabupaten Subang terdapat dua tujuan, untuk tujuan terwujudnya akuntabilitas target kinerja sasaran capaian nya cenderung baik dan mengalami perubahan dan untuk tujuan terwujudnya pelayanan transportasi yang berkualitas juga sama-sama ada peningkatan sebesar 5% tetapi target kinerja sasaran nya belum sepenuhnya tercapai 100%, hal ini menunjukkan bahwa tujuan, sasaran dan indikator kerja yang telah ditetapkan dapat berkembang baik dan perlu dievaluasi untuk tahun-tahun selanjutnya.

Rencana Program dan Kegiatan Indikatif yang dilakukan Dinas Perhubungan Kabupaten Subang meliputi:

1. Program Pembangunan Prasarana dan Fasilitas Perhubungan Sasaran program:
 - a. Sosialisasi Kebijakan Perhubungan
 - b. Peningkatan Pengelolaan Terminal
 - c. Monitoring dan Evaluasi

- d. Penyusunan Data dan Informasi
2. Program Rehabilitasi dan Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas LLAJ Sasaran program :
 - a. Pemeliharaan Sarana Pengujian Kendaraan Bermotor
 - b. Pemeliharaan/Rehabilitasi Alat Pemberi Isyarat Lalu Lintas (APILL) dan Alat Pengendali Lalu Lintas (APELL)
 - c. Pengadaan Sistem Informasi Pengujian Kendaraan Bermotor
3. Program Peningkatan Pelayanan Angkutan Sasaran program :
 - a. Pengendalian Disiplin Angkutan Umum
 - b. Penciptaan Disiplin Kebersihan Terminal
 - c. Sosialisasi Keselamatan Lalu Lintas Pemilihan dan pemberian penghargaan sopir/juru mudi/awak kendaraan angkutan umum teladan
4. Program Pembangunan Sarana dan Prasarana Perhubungan Sasaran Program:
 - a. Pembangunan gedung terminal
 - b. Pemeliharaan gedung terminal
 - c. Pembangunan jembatan penyebrangan gedung terminal
 - d. Pembangunan halte bus, taxi, gedung terminal
5. Program Pengendalian dan Pengamanan Lalu Lintas Sasaran program:
 - a. Pengadaan Rambu-rambu Lalu Lintas
 - b. Pengadaan Marka Jalan
 - c. Pengadaan Pagar Pengaman Jalan
6. Program peningkatan Kelaikan Pengoperasian Kendaraan Bermotor Sasaran program:

a. Pengadaan Alat Pengujian Kendaraan Bermotor

7. Pemasangan / pengadaan dan fasilitas umum / sosial, Sasaran Program :

a. Melaksanakan pengadaan dan pemasangan lampu Penerangan Jalan Umum

b. Melaksanakan pemeliharaan lampu Penerangan Jalan Umum

c. Melaksanakan inventarisir lampu Penerangan Jalan Umum

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan kerjasama antar pegawai. Adapun pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Subang dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran. Keberhasilan kinerja organisasi atau perusahaan tergantung berdasarkan kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu dapat memberikan kontribusi dalam kinerja organisasi. Berikut ini adalah data hasil nilai kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Subang:

Tabel 1.4
Data Hasil Nilai Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan
Kabupaten Subang

Tahun	Rentang Nilai	Predikat	Keterangan
2020	60,73	B	Baik
2021	64,81	B	Baik
2022	70,00	B	Baik

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Subang

Pada Tabel 1.4 dijelaskan bahwa pada tahun 2020, nilai dari hasil keseluruhan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Subang adalah 60,73. Kemudian pada tahun 2018 mengalami fluktuasi yaitu sebesar 4,08 dan pada tahun 2022 mengalami fluktuasi yaitu sebesar 5,19 sehingga nilai akhir keseluruhan

kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Subang menjadi 70,00. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Subang mengalami peningkatan, akan tetapi masih terdapat kekurangan di dalam hal sarana dan prasarana di lingkungan kerja fisik pegawai yang peneliti paparkan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Sarana dan prasarana kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Subang
sampai dengan tahun 2023

No.	Jenis Sarana dan prasarana	Jumlah	Keterangan		
			Lengkap	Kurang	Cukup
1.	Monitor	2		√	
2.	Alat Pengaman (Sinyal)	9		√	
3.	Server	1		√	
4.	Scanner	2		√	
5.	Mesin Absen (Time Recorder)	7		√	
6.	White Board	2		√	
7.	Sofa	2		√	
8.	Peralatan Personal Komputer	2		√	
9.	Meja Rapat	1		√	
10.	Meja Biro	-		√	
11.	Meja 1/2 Biro	15		√	
12.	Kursi Chitose/Lipat	47		√	
13.	Kursi Putar/ Direksi	39		√	
14.	Kursi Tamu	6			√
15.	PC Unit	17			√
16.	AC	5		√	

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Subang

Berdasarkan tabel 1.5 menjelaskan sarana dan prasarana yang tersedia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang. Sarana dan Prasarana yang memadai bagi keberlangsungan pelaksanaan tugas pada kantor atau lingkungan tempat bekerja masih banyak nya peralatan kantor yang kurang hal ini tentu menjadi faktor yang dapat mengurangi produktivitas dan juga kinerja para pegawai karena kurangnya dukungan fasilitas di tempat kerja.

Berdasarkan semua data sekunder yang diuraikan sebelumnya, peneliti masih kurang cukup untuk membuktikan hasil faktor dari kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Subang maka dari itu peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan dan melakukan wawancara kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Subang mengenai kinerja pegawai. Berikut pra-survei terhadap 25 orang pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Subang dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.6
Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Skor Ideal	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kualitas Kerja	3	10	7	3	2	84	100	3,36
2.	Kuantitas Kerja	2	12	6	4	1	85	100	3,40
3.	Tanggung Jawab	1	13	5	5	1	83	100	3,32
4.	Kerjasama	3	9	7	4	2	82	100	3,28
5.	Inisiatif	2	11	6	3	3	81	100	3,24
Jumlah skor rata-rata Kinerja Pegawai							415	500	3,32
Jumlah Skor = Nilai × Tingkat Kesetujuan Skor Ideal = Jumlah Responden × Skor Tertinggi Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden (25) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pertanyaan (5)									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.6 kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Subang menunjukkan skor rata-rata pada kinerja pegawai sebesar 3,32 yang mana skor tersebut kurang sesuai dengan standar garis kontinum.

Hal ini menunjukkan dimensi kinerja pegawai cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata, yaitu dimensi kerjasama dengan nilai rata-rata 3,28, dimensi inisiatif kerja dengan nilai rata-rata 3,24 dimensi tanggung jawab dengan nilai rata-rata 3,32, dimensi kualitas kerja dengan nilai rata-rata 3,36 dan dimensi kuantitas kerja

dengan nilai rata-rata 3,40. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwasanya belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Subang.

Peneliti melakukan penelitian pendahuluan mengenai banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan melakukan pra-survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kuesioner yang disebarakan kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang setelah melakukan pra-survei kepada 25 responden dengan pengukurannya menggunakan 6 (enam) variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan peneliti melakukan kuesioner pra-survei yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti memilih variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan dan *Human Relation* sebagai variabel yang dianggap bermasalah terhadap kinerja pegawai.

Sebelum melakukan pra-survei peneliti mencari tahu terlebih dahulu variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari teori-teori hasil analisis penelitian terdahulu. Yang dimana hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sendianto dan Bambang Ermansyah Saragih (2023) dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hariaji, Diqna Mayara (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. hasil

penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Maslah Hakikih Hasibuan, Alum Kusumah, Khusnul Fikri (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas PUPRPKPP Pada Sub Bagian Kepegawaian & Umum Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Munfarikhah, Alfin (2020) dengan judul Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Studi kasus pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Efridita Lestari (2023) Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human relation* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

Berikut ini data yang penulis peroleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang, sebagai berikut :

Tabel 1.7
Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kompensasi	Kompensasi langsung	4	12	5	3	1	93	3,72
		Kompensasi tidak langsung	3	16	5	1	0	96	3,84
Skor rata-rata Kompensasi								3,78	
2.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	4	18	3	0	0	101	4,04
		Kebutuhan Akan Afiliasi	5	14	4	2	0	97	3,88
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	5	14	3	2	1	95	3,80
Skor rata-rata Motivasi Kerja								3,90	
3.	Disiplin Kerja	Absensi	4	15	4	2	0	101	4,00
		Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan	5	13	6	1	0	97	3,88
		Kepatuhan	5	17	3	0	0	102	4,08
Skor rata-rata Disiplin Kerja								3,98	
4.	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	4	9	7	5	0	87	3,48
		Kebersihan	4	6	9	3	3	80	3,20
		Sirkulasi udara	3	7	6	5	4	75	3,00
		Tata warna & dekorasi	3	7	8	4	3	79	3,16
		Aroma atau bau tidak sedap	2	5	8	8	2	80	3,20
		Ruang gerak	2	10	5	5	3	78	3,12
		Keamanan	2	5	13	6	0	81	3,24
Skor rata-rata Lingkungan Kerja Fisik								3,20	

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
5.	Kepemimpinan	Kepemimpinan Organisasi	4	12	5	3	1	93	3,72
		Kepemimpinan Operasional	5	14	3	2	1	95	3,80
		Kepemimpinan Personal	4	9	9	2	1	88	3,52
Skor rata-rata Kepemimpinan								3,68	
6.	<i>Human Relation</i>	Hubungan dengan atasan	3	11	5	3	3	85	3,40
		Hubungan dengan rekan kerja	3	11	4	4	3	82	3,28
		Hubungan dengan masyarakat	2	9	9	3	2	81	3,24
Skor rata-rata <i>Human Relation</i>								3,30	
Jumlah Skor = Nilai × Tingkat Kesetujuan Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden (25)									
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pertanyaan									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas dapat diketahui tanggapan dari 25 responden mengenai 6 (enam) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Subang yaitu variabel lingkungan kerja fisik dengan rata-rata sebesar 3,20 *human relation* dengan rata-rata sebesar 3,30 dimana kedua faktor tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan kompensasi, motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan. Dari uraian dan hasil pra-survey di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan *Human Relation* dianggap sebagai variabel bermasalah terhadap Kinerja pegawai. Maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi tersebut pada kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Lingkungan Kerja Fisik adalah lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan dapat dirasakan oleh pegawai untuk menjalankan aktivitas pekerjaannya, semangat kerja, perasaan senang dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik harus sangat diperhatikan perusahaan maupun instansi karena sangat penting pengaruhnya, dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Adapun hasil pra-survei mengenai lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.8
Lingkungan Kerja Fisik di Dinas Perhubungan Kabupaten Subang

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	4	9	7	5	0	87	3,48
	Kebersihan	4	6	9	3	3	80	3,2
	Sirkulasi Udara	3	7	6	5	4	75	3
	Tata Warna & Dekorasi	3	7	8	4	3	79	3,16
	Aroma atau Bau Tidak Sedap	2	5	8	8	2	80	3,2
	Ruang Gerak	2	10	5	5	3	78	3,12
	Keamanan	2	5	13	6	0	81	3,24
Jumlah skor rata-rata Lingkungan Kerja							3,20	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.8 menunjukkan tentang hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel lingkungan kerja, skor rata-rata Lingkungan Kerja Fisik 3,2 berada diantara skala 2,61 - 3,40 dengan kategori kurang kondusif. Lingkungan kerja fisik pada pernyataan Sirkulasi udara yang kurang mendukung membuat saya

tidak semangat dalam bekerja, lalu tata warna dan dekorasi yang ada di dalam maupun diluar kantor kurang mendukung, dan ruang tempat bekerja cenderung sempit sehingga menghambat aktivitas dalam bekerja.

Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam instansi merupakan hal yang penting karena menjadikan penghubung antara pegawai satu dengan yang lainnya maupun pegawai dengan pemimpin. Menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, tidak produktifitas, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, juga masih kurangnya toleransi dan komunikasi yang terjalin antar sesama pegawai dan pemimpin. Semua itu merupakan permasalahan-permasalahan yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Adapun hasil pra-survei mengenai *human relation*, antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.9
***Human Relation* di Dinas Perhubungan Kabupaten Subang**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Human Relation</i>	Hubungan dengan rekan kerja	3	11	4	4	3	82	3,28
	Hubungan dengan atasan	2	9	9	3	2	81	3,24
	Hubungan dengan masyarakat	3	11	5	3	3	85	3,40
Jumlah skor rata-rata <i>Human Relation</i>							3,30	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.9 menunjukkan tentang hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel *human relation* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang

menyatakan bahwa variabel *human relation* memiliki nilai rata-rata 3,30. Terdapat tiga dimensi yaitu hubungan dengan rekan kerja dengan skor rata-rata 3,28 disebabkan karena masih rendahnya hubungan antara sesama rekan kerja ditingkat membangun hubungan dalam tugas. Hubungan dengan atasan dengan skor rata-rata 3,24 disebabkan karena masih rendahnya hubungan yang terjalin antara pegawai dengan pemimpin juga sebaliknya dalam berkomunikasi. Hubungan dengan masyarakat sekitar dengan skor rata-rata 3,40 juga rendah dikarenakan masih harus tetap menjaga hubungan baik dan peduli dengan sesama masyarakat sekitar.

Berdasarkan dari permasalahan yang dihadapi dan juga berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Subhan Darajat selaku Ketua Bagian Perencanaan, Umum dan Kepegawaian terdapat permasalahan dan isu strategis yang berkaitan dengan keberadaan serta fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Subang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dihadapkan pada beberapa hal diantara kualitas sumber daya manusia dinas secara teknis belum memadai, ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan dinas sangat minim, hubungan atau komunikasi yang kurang terjalin dengan baik.

Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas sesuai dengan masalah yang terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Subang, maka penulis menyadari pentingnya Lingkungan Kerja Fisik dan *Human Relation* pegawai bagi suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Human Relation* terhadap Kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik, *Human Relation* dan Kinerja Pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Kurang baiknya tingkat pewarna & dekorasi yang sesuai dengan kebutuhan kerja.
 - b. Kurang nya ventilasi udara di lingkungan kerja yang menimbulkan aroma yang masuk kurang terjaga.
 - c. Kurang nya space ruang gerak pada ruangan tempat kerja.
2. *Human Relation*
 - a. Kurangnya hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja.
 - b. Kurang terciptanya hubungan baik antar pegawai dengan atasan.
 - c. Kurang terciptanya hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar.
3. Kinerja Pegawai
 - a. Hasil kinerja yang belum maksimal
 - b. Kuantitas kerjasama pegawai masih kurang baik.
 - c. Kurangnya inisiatif sehingga pegawai cenderung individualisme.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dan identifikasi masalah maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang.
2. Bagaimana *Human Relation* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang.
3. Bagaimana Kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Human Relation* terhadap Kinerja baik secara simultan maupun parsial pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan Kerja Fisik pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang.
2. *Human Relation* pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang.
4. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Human Relation* terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan dapat menambah ilmu

pengetahuan dalam bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), selain dari itu peneliti berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Adapun kegunaan yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis / Akademis

Adapun kegunaan penelitian teoritis/akademis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberi kontribusi bagi pengembangan ilmu pada bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan *human relation* terhadap kinerja pegawai.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Dapat digunakan sebagai referensi dengan penelitian yang sejenis maupun masukan untuk pihak-pihak yang membutuhkan.

1.4.2 Kegunaan Praktis / Empiris

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik pegawai pada Kantor dinas perhubungan kabupaten Subang.
 - b. Peneliti dapat mengetahui pengaruh *Human Relation* pada Kantor dinas perhubungan kabupaten Subang.
 - c. Peneliti dapat mengetahui tingkat Kinerja pegawai pada Kantor dinas perhubungan kabupaten Subang.

- d. Peneliti dapat menjadikan mengembangkan ilmu yang telah didapatkan serta menerapkan ilmu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama dalam perkuliahan.

2. Bagi Instansi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Subang, mengenai peningkatan kinerja dengan memperhatikan berbagai variabel seperti Lingkungan Kerja Fisik dan *Human Relation*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai masalah yang dihadapi oleh instansi.
- c. Hasil penelitian ini ini merupakan masukan ataupun bahan evaluasi bagi pegawai berkaitan dengan lingkungan kerja, *human relation* dan kinerja pegawai sehingga mendapatkan perhatian khusus.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Human Relation* terhadap Kinerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang serta menjadi tambahan ilmu dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.