BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era perkembangan globalisasi saat ini, berbagai organisasi, baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan, dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik dan memaksimalkan kinerja. Instansi pemerintah, sebagai abdi masyarakat dan abdi negara, memiliki tanggung jawab utama dalam menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan di berbagai sektor kehidupan, mulai dari tingkat pusat hingga daerah. Tujuan utamanya adalah mewujudkan hasil yang baik, efektif, efisien, dan sesuai dengan harapan masyarakat. Tuntutan ini mengharuskan instansi untuk beroperasi secara optimal dan responsif terhadap kebutuhan publik.

Setiap organisasi atau instansi, pada umumnya, mengharapkan karyawannya mampu melaksanakan tugas dengan efektif, efisien, dan profesional. Harapan ini didasari oleh keinginan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. SDM yang potensial merupakan aset krusial bagi instansi. Pengelolaan SDM menjadi sangat penting karena karyawan merupakan fondasi bagi pencapaian tujuan dan prestasi instansi, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan masyarakat. Dengan kata lain, kualitas pelayanan dan atau kinerja yang sesuai harapan masyarakat sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki instansi.

Berbicara mengenai kinerja, kinerja pada dasarnya adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan. Setiap organisasi atau instansi selalu menginginkan kinerja yang memuaskan dalam rangka

Edit dengan WPS Office

pencapaian visi dan misi. Pencapaian tujuan atau target instansi tidak terlepas dari peran individu-individu yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, yaitu manusia. Oleh karena itu, instansi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang menyesuaikan dengan peran atau tugas individu dalam instansi atau organisasi. Hal ini menuntut kreativitas, integritas, dan komitmen dari tim dalam organisasi atau instansi guna memaksimalkan diri dengan kompetensi yang dimiliki untuk bersama mencapai tujuan instansi yang telah disepakati. Sehubungan dengan instansi, berikut merupakan Daftar Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Subang:

Tabel 1.1 Daftar Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Subang

No.	Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Subang
1.	Dinas Sosial
2.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang
3.	Dinas Pengendalian Penduduk, KB, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
4.	Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga
5.	Dinas Perikanan
6.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
7.	Dinas Kesehatan
8.	Dinas Komunikasi dan Informatika
9.	Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan
10.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
11.	Dinas Pendidikan dan Pelayanan
12.	Dinas Perhubungan
13.	Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian
14.	Dinas Pertanian
15.	Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan
16.	Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral
17.	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
18.	Dinas Lingkungan Hidup
19.	Dinas Ketahanan Pangan
20.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
21.	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Kabupaten Subang berdasarkan pada peran strategisnya dalam pembangunan masyarakat. Dinas Sosial memiliki tanggung jawab yang krusial dalam memberikan perlindungan dan pelayanan sosial kepada masyarakat yang rentan, seperti masyarakat miskin, penyandang disabilitas,

Edit dengan WPS Office

lanjut usia, dan korban bencana. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami dinamika dan tantangan yang dihadapi Dinas Sosial dalam menjalankan tugasnya, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan sosial.

Dinas Sosial Kabupaten Subang sebagai objek penelitian ini sangat relevan dengan isu-isu sosial kontemporer yang semakin kompleks. Meningkatnya jumlah penduduk miskin, adanya kesenjangan sosial, dan dampak pandemi COVID-19 terhadap kesejahteraan masyarakat, menjadikan peran Dinas Sosial semakin krusial. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami dinamika pelayanan sosial ditengah perubahan lingkungan yang begitu cepat.

Dinas Sosial Kabupaten Subang, meskipun memiliki peran krusial dalam pelaksanaannya seringkali dihadapkan pada berbagai kendala yang berdampak pada kinerja program. Mulai dari keterbatasan sumber daya, kompleksitas prosedur, hingga tantangan dalam menjangkau kelompok masyarakat yang paling rentan, menjadi isu yang perlu dikaji lebih dalam. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara spesifik faktor-faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja Dinas Sosial Kabupaten Subang, serta memberikan rekomendasi perbaikan.

Presiden Republik Indonesia atas persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) secara resmi menerbitkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan berlakunya UU tersebut tanggal 31 Oktober 2023, maka Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Beberapa hal baru yang perlu diketahui dalam aturan pasal-pasal UU Nomor 20 Tahun 2023 yang peneliti dapat tentang ASN.

Edit dengan WPS Office

Dinas Sosial Kabupaten Subang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Sosial Kabupaten Subang mempunyai tugas umum untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembagunan dibidang kesejahteraan sosial untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Sosial mempunyai fungsi yaitu:

Edit dengan WPS Office

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang sosial;
2. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan tugas; dan
3. Penerimaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan ruang lingkup serta pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya.

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Subang

Skor	Nilai	Keterangan
5	91-100	Sangat Baik
4	76-90	Baik
3	66-75	Cukup
2	51-65	Kurang
1	>50	Sangat Kurang

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Subang

Tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa standar kinerja karyawan berdasarkan skor tertinggi 5 dengan nilai tertinggi yaitu 91-100 dan bobot tertinggi sangat baik sesuai dengan unsur penilaian yang dilakukan oleh instansi atau organisasi. Berikut daftar hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) Kabupaten Subang Tahun 2020:

Tabel 1.3 Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) Kabupaten Subang Tahun 2023

Peringkat	Nama Perusahaan Daerah	Nilai AKIP 2020		Tingkat Akuntabilitas Kinerja	Ket.
		Bobot %	Nilai		
1.	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	100	98	A	Sangat Baik
2.	Dinas Tenaga Kerja, Transportasi, Energi dan Sumber Daya Mineral	100	98	A	Sangat Baik
3.	Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan	100	97	A	Sangat Baik
4.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang	100	97	A	Sangat Baik
5.	Dinas Peternakan dan	100	96	A	Sanga

Edit dengan WPS Office

Peringkat	Nama Perusahaan Daerah	Nilai AKIP 2020		Tingkat Akuntabilitas	Ket.
	Kesehatan Hewan				t Baik
6.	Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga	100	95	A	Sangat Baik
7.	Dinas Koperasi, IMKM, Perdagangan dan Perindustrian	100	95	A	Sangat Baik
8.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	100	95	A	Sangat Baik
9.	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran	100	94	A	Sangat Baik
10.	Dinas Lingkungan Hidup	100	93	A	Sangat Baik
11.	Dinas Ketahanan Pangan	100	93	A	Sangat Baik
12.	Dinas Kearsipan dan Perputakaan	100	93	A	Sangat Baik
13.	Dinas Pendidikan dan Pelayanan	100	92	A	Sangat Baik
14.	Dinas Komunikasi dan Informatika	100	92	A	Sangat Baik
15.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	100	91	A	Sangat Baik
16.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	100	91	A	Sangat Baik
17.	Dinas Perhubungan	100	89	B	Baik
18.	Dinas Kesehatan	100	88	B	Baik
19.	Dinas Perikanan	100	86	B	Baik
20.	Dinas Pertanian	100	83	B	Baik
21.	Dinas Sosial	100	79	B	Baik

Peringkat yang dicapai oleh instansi merupakan gambaran secara umum keberhasilan instansi dalam menjalakan tugas. Ketidakberhasilan instansi dalam mencapai nilai sempurna menjadi fokus utama permasalahan pada instansi pemerintahan tersebut. Tentu hal tersebut menjadi sebuah tantangan bagi pimpinan untuk lebih meningkatkan kinerja baik untuk instansi maupun karyawan. Maka dari itu peneliti menindak lanjuti penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Subang.

Salah satu elemen penting yaitu karyawan dan organisasi dapat

Edit dengan WPS Office

meningkatkan kinerjanya apabila karyawan tahu apa yang telah diharapkan oleh pekerjaannya, bagaimana karyawan berperan dan diberi penilaian atas kinerjanya. Permasalahannya apakah karyawan pada organisasi tersebut memiliki perilaku bersaing untuk mendapatkan prestasi kerja yang diharapkan sehingga menimbulkan perilaku tidak mudah puas dengan hasil yang telah dicapai dan ketidakmampuan karyawan dalam bidang yang ditekuni akan memberikan efek pada kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaan dan hasil daripada tugas yang ia kerjakan. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya dalam suatu organisasi.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Penilaian kinerja adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang karyawan dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan karyawan, antara lain kenaikan pangkat, pengangkatan jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian

Edit dengan WPS Office

penghargaan.

Dinas Sosial Kabupaten Subang merupakan salah satu instansi di Jawa Barat dalam bidang sosial yang berfungsi untuk membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang sosial, termasuk tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Berikut adalah tabel laporan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Subang tahun 2020 sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Subang Pada Bulan Januari Hingga Desember 2023

No	Bulan	SKP %		Keterangan
		Bobot%	%	
1.	Januari	100%	90	Baik
2.	Februari	100%	80	Baik
3.	Maret	100%	54	Kurang
4.	April	100%	87	Baik
5.	Mei	100%	69	Cukup
6.	Juni	100%	87	Baik
7.	Juli	100%	84	Baik
8.	Agustus	100%	62	Kurang
9	Septemer	100%	84	Baik
10.	Oktober	100%	87	Baik
11.	November	100%	75	Cukup
12.	Desember	100%	89	Baik
Jumlah Rata-Rata Skor			**79**	**Baik**

Sumber: Data Dinas Sosial Kabupaten Subang Tahun 2023

Berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan Dinas Sosial Kabupaten Subang yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat masalah utama pada kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Subang pada tahun 2020, disebutkan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Subang memiliki kategori baik namun terjadi penurunan kinerja dari apa yang telah ditargetkan. Ketidakstabilan kinerja yang terjadi dinilai kurang baik dan tidak konsisten.

Dari hasil laporan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Subang yang menunjukan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Sosial Kabupaten Subang belum optimal karena belum memenuhi sasaran target 100%. Hasil dari

Edit dengan WPS Office

wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti menyebutkan bahwa target tidak tercapai dan hanya memperoleh 79% yang terealisasi. Berdasarkan tingkat penilaian kerja karyawan selama tahun 2020 mengalami fluktuasi dan terdapat beberapa bulan yang memiliki kategori kurang, SKP tertinggi yaitu terdapat pada bulan Januari sebesar 90% dengan perolehan kategori baik, namun hasil tersebut belum mencapai 100% dan SKP terendah berada pada bulan Maret sebesar 54% dengan perolehan kategori kurang. Hal tersebut dapat menandakan bahwa terdapat masalah kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Subang.

Sejauh ini peneliti merasa bahwa data primer dan sekunder yang diperoleh dari instansi belum cukup untuk menjadi dasar penelitian serta untuk memperkuat penelitian, peneliti menggunakan pra-survey dan wawancara kepada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Subang dengan memfokuskan terhadap kinerja dengan melibatkan 71 responden. Adapun data yang diperoleh peneliti dalam pra-survey mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.5 Nilai Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Subang Tahun 2022-2023

No	Unsur Penilaian	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan
1.	Kualitas Kerja Karyawan	92	Sangat Baik	86	Baik
2.	Kuantitas Kerja Karyawan	93	Sangat Baik	78	Baik
3.	Kerjasama	92	Sangat Baik	82	Baik
4.	Disiplin	95	Sangat Baik	87	Baik
5.	Komitmen	91	Sangat Baik	83	Baik
6.	Inisiatif	95	Sangat Baik	88	Baik
Jumlah		**558**		**504**	
Rata-rata		**93%**	**Sangat Baik**	**84%**	**Baik**

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Subang

Dari Tabel 1.5 menunjukan pada tahun 2019 sampai 2020 mengalami penurunan pada kualitas kerja karyawan pada tahun 2019 sebesar 92% menjadi 86% pada tahun 2020 dan komitmen pada tahun 2019 sebesar 91% menjadi 83% pada

Edit dengan WPS Office

tahun 2020. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan pada tahun 2019 rata-rata persentase sebesar 93% menjadi 84% pada tahun 2020. Berikut ini adalah Tabel 1.5 yaitu data hasil pra-survey yang peneliti peroleh dari hasil kuisioner pra-survey pada 30 karyawan mengenai kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Subang.

Tabel 1.6 Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Subang

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kuantitas Kerja Karyawan	7	8	5	7	3	99	3,3
2	Kualitas Kerja Karyawan	5	8	8	6	3	96	3,2
3	Kerjasama tim	5	4	5	9	7	81	2,72
4	Tanggung Jawab	4	6	4	5	11	77	2,56
5	Inisiatif	2	9	2	10	7	79	2,63
Rata-rata								2,88

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Subang

Hasil kuesioner pra-survey, berdasarkan Tabel 1.6 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Subang, menunjukan bahwa hasil skor rata-rata dari kinerja karyawan sebesar 2.88. Maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal, rendahnya kinerja karywan akan mengakibatkan tidak tercapainya target instansi, seperti kurangnya tanggung jawab, kurangnya kerjasama tim dan cenderung menyelesaikan tugas secara individu, serta kurangnya inisiatif dalam bekerja.

Demikian kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Subang diindikasikan masih rendah. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Subang. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan kerjasama tim. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, yang nantinya akan berdampak pada instansi. Pra-survey tersebut digunakan untuk

Edit dengan WPS Office

mencari skor terendah dari 8 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut hasil pra-survey yang peneliti lakukan pada kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Subang:

Tabel 1.7 Rekapitulasi Hasil Pra-Survey Mengenai Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Subang

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1.	Kepemimpinan	Organisasi	6	19	2	2	1	117	3.9
		Operasional	3	18	6	1	2	109	3.63
		Personal	3	16	5	5	1	105	3.5
		Skor Rata-Rata Kepemimpinan							**3.68**
2.	Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	4	14	8	4	0	108	3,6
		Keagresifan	3	14	8	3	2	103	3,43
		Kepribadian	3	13	9	4	1	103	3,43
		Performa	2	15	11	2	0	107	3,57
		Orientasi Tim	4	13	10	3	0	108	3,6
		Skor Rata-Rata Budaya Organisasi							**3,53**
3.	Disiplin Kerja	Taat Terhadap Waktu	7	8	9	2	4	102	3,4
		Taat Terhadap Perusahaan	10	9	8	2	1	115	3,83
		Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	11	10	7	1	1	119	3,97
		Taat Terhadap Etika Kerja	8	13	5	2	2	113	3,77
		Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							**3,74**
4.	Komitmen Organisasi	Afektif	7	13	5	3	2	110	3,67
		Berkelanjutan	2	4	4	6	14	64	2,13
		Normatif	2	2	5	8	13	62	2,07
		Skor Rata-Rata Komitmen Kerja							**2,62**
5.	Lingkungan Kerja	Fisik	9	10	6	2	3	110	3,67
		Non-Fisik	8	9	7	5	1	108	3,6
		Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							**3,63**
6.	Kompensasi	Gaji	12	6	8	3	1	115	3,83
		Insentif	10	13	5	1	1	120	4
		Tunjangan	12	8	6	2	2	116	3,87
		Fasilitas	8	8	7	5	2	105	3,5
		Skor Rata-Rata Kompensasi							**3,8**
7.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Psikologis	2	15	10	2	1	105	3,5
		Kebutuhan Rasa Aman	2	14	10	3	1	103	3,43
		Kebutuhan Sosial	3	15	7	5	0	106	3,53
		Kebutuhan	2	13	7	5	3	96	3,2

Edit dengan WPS Office

		Perhargaan							
		Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							**3,41**
8.	Kerjasama Tim	Kerjasama	2	3	3	4	18	57	1,9
		Kepercayaan	2	2	5	5	16	59	1,97
		Kekompakan	3	3	4	7	13	66	2,2
		Skor Rata-Rata Kerjasama Tim							**2.02**

Sumber: Hasil oleh data kuesioner pra-survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan menurun. Faktor yang kondisinya kurang baik atau rata-ratanya paling rendah yaitu Kerjasama tim dengan skor rata-rata 2.02 dan komitmen organisasi dengan skor rata-rata sebesar 2.62 karena, faktor- faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 8 variabel lainnya.

Komitmen organisasi adalah keterikatan seorang karyawan kepada instansi dan memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja pada instansi. Skor rata-rata komitmen organisasi sebesar 2.62 yang terdiri dari:

Tabel 1.8 Hasil Pra-Survey Mengenai Komitmen Organisasi Di Dinas Sosial Kabupaten Subang

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Komitmen Afektif	7	13	5	3	2	110	3,67
2.	Komitmen Berkelanjutan	2	4	4	6	14	64	2,13
3.	Komitmen Normatif	2	2	5	8	13	62	2,07
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi								**2,62**

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.8 diatas komitmen organisasi memiliki skor 2.62 yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan artinya komitmen organisasi masih jauh dari skor ideal sehingga komitmen organisasi pada Dinas Sosial masih belum dikatakan baik, masih ada kendala atau kelemahan pada komitmen organisasi yaitu masih adanya karyawan yang tidak mengutamakan kepentingan instansi, tetapi masih mementingkan kepentingan pribadi, kurangnya loyalitas karyawan terhadap instansi dan masih ada karyawan yang belum memahami kewajiban mereka di

Edit dengan WPS Office

instansi,. Selain komitmen organisasi yang memiliki skor rendah lainnya adalah Kerjasama tim.

Kerjasama tim yaitu upaya kooperatif dan koordinasi oleh individu yang bekerjasama dari suatu kumpulan latar belakang, talenta yang berbeda, mengevaluasi kegiatan bersama dan berkumpul bersama untuk mewujudkan tujuan bersama. Skor rata-rata kerjasama tim sebesar 2.02 terdiri dari skor dimensi-dimensinya yaitu sebagai berikut:

Edit dengan WPS Office

Tabel 1.9 Hasil Pra-Survey Mengenai Kerjasama Tim di Dinas Sosial Kabupaten Subang

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Kerjasama	2	3	3	4	18	57	1,9
2.	Kepercayaan	2	2	5	5	16	59	1,97
3.	Kekompakaan	3	3	4	7	13	66	2,2
Skor Rata-Rata Kerjasama Tim								2,02

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.9 diatas menunjukan bahwa kerjasama tim memiliki skor rata-rata 2.02 angka tersebut dikatakan kurang baik dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka, berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti mengambil judul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN SUBANG".**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari masalah yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Subang yaitu komitmen organisasi dan kerjasama tim.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti dapat mengidentifikasi permasalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi
    a) Masih ada karyawan yang tidak mengutamakan kepentingan instansi;
    b) Kurangnya loyalitas karyawan terhadap instansi; dan
    c) Masih ada karyawan yang belum memahami kewajiban.
2. Kerjasama Tim

Edit dengan WPS Office

a) Karyawan yang cenderung lebih individual;
b) Kurangnya suasana kepercayaan antara karyawan; dan
c) Kurangnya kekompakan dalam mengerjakan tugas yang diemban.

3. Kinerja Karyawan
   a) Karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan;
   b) Kurangnya kerjasama tim dan cenderung menyelesaikan tugas secara individu; dan
   c) Kurangnya inisiatif dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Subang;
2. Bagaimana kerjasama tim pada karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Subang;
3. Bagaimana kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Subang; dan
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, kerjasama tim dan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Subang baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Subang;
2. Kerjasama tim pada karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Subang;
3. Kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Subang; dan
4. Besarnya pengaruh komitmen organisasi, kerjasama tim terhadap kinerja

Edit dengan WPS Office

karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Subang, baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan diharapkan dapat bermanfaat baik bagi semua pihak, yang pada dasarnya mengandung dua kegunaan, yaitu sebagai kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian selanjutnya; dan
2. Dapat mengetahui definisi, pengaruh komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis atau Empiris

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

1. Bagi Peneliti

   Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang SDM dan lebih mengetahui tentang pengaruh komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait guna sebagai bahan masukan, menambah referensi mengenai komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan serta dapat memberikan dampak positif.

Edit dengan WPS Office

3. Bagi Karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Masyarakat

   Sebagai bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.

Edit dengan WPS Office