

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama dalam mencapai tujuan. SDM berperan sebagai pemikir, perencana, dan penggerak utama organisasi. Meskipun teknologi, modal, dan informasi telah tersedia, tanpa SDM yang kompeten, tujuan organisasi sulit tercapai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif dan efisien sangat diperlukan, terutama melalui kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai (Sutrisno, 2023:15).

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi. Evaluasi kinerja secara rutin diperlukan untuk menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi serta membantu perbaikan berkelanjutan. Produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kesehatan fisik dan mental, yang berdampak langsung pada hasil kerja. Evaluasi yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja dan memastikan pencapaian standar kerja yang diharapkan (Mangkunegara, 2022:67).

Organisasi atau instansi pemerintahan, didalamnya terdapat pegawai, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja. Etos kerja yang tinggi yang mencakup kepatuhan, loyalitas, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas akan

mendorong kinerja optimal. Sebaliknya, rendahnya etos kerja berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2021:309).

Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) merupakan instansi pemerintah daerah yang berperan strategis dalam pembangunan nasional melalui pembinaan kepemudaan dan olahraga. Dispora bertugas mengembangkan potensi pemuda serta meningkatkan prestasi olahraga melalui berbagai program sesuai dengan kebijakan pemerintah dan peraturan perundang-undangan (Kementerian Pemuda dan Olahraga RI, 2022:5).

Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menjalankan tugas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan nasional. ASN berperan penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari KKN. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 menekankan bahwa ASN harus memiliki kompetensi, integritas, dan loyalitas demi tercapainya tujuan nasional serta kesejahteraan masyarakat (UU No. 5 Tahun 2014, Pasal 1, 10, dan 11).

Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan program secara transparan kepada publik. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung melaksanakan kewajiban ini melalui penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sesuai Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan regulasi teknis lainnya. Laporan ini menilai pencapaian indikator sasaran strategis berdasarkan Renstra dan Rencana Kinerja, sebagai dasar evaluasi keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi organisasi (Perpres No. 29 Tahun 2014, Pasal 15).

Adapun hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung Tahun 2019-2020 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung Tahun 2019-2020

| No | Indikator Kinerja | Satuan | Target | | Realisasi Kinerja Tahun 2019-2020 | | Capaian | |
|----|---|--------|--------|-------|-----------------------------------|--------|---------|--------|
| | | | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| 1 | Persentase Tempat Kegiatan Olahraga Masyarakat | % | 100 | 90 | 100 | 90 | 100.00 | 100.00 |
| 2 | Indeks Kepuasan Masyarakat SOR/GOR dan Sarana Kepemudaan | Nilai | 80.25 | 81 | 80.97 | 81.517 | 100.90 | 100.64 |
| 3 | Persentase Rata-rata Organisasi Pemuda Yang Aktif Positif | % | 0.029 | 0.035 | 0.029 | 0.003 | 100.00 | 8.57 |

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, pada indikator persentase tempat kegiatan olahraga masyarakat di tahun 2019 mendapat nilai 100 dengan capaian berwarna hijau, pada tahun 2020 mendapat nilai 90 dengan capaian berwarna hijau sehingga pada tahun 2019-2020 mampu mencapai target. Kemudian untuk indikator indeks kepuasan masyarakat SOR/GOR sarana kepemudaan pada tahun 2019 mendapat nilai 80.97 dengan capaian berwarna biru, pada tahun 2020 mendapat nilai 81.517 dengan capaian berwarna biru sehingga pada tahun 2019-2020 mampu mencapai target, lalu untuk indikator persentase rata-rata organisasi pemuda yang aktif positif pada tahun 2019 mendapat nilai 0.029 dengan capaian berwarna hijau sehingga mampu mencapai target, pada tahun 2020 mendapat nilai 0.003 dengan capaian berwarna merah dan tidak mencapai target, dimana pada tahun 2020 ini mengalami

penurunan yang sangat signifikan pada indikator persentase rata-rata organisasi pemuda yang aktif positif, hal ini tentu jauh dari harapan organisasi yang bisa mempengaruhi keberlanjutan organisasi, kinerja pegawai menjadi masalah utama dalam hal ini sehingga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung perlu memperbaiki kinerja pegawainya untuk keberlangsungan organisasi dimasa yang akan datang.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Standar Pelayanan Perangkat Daerah Kota Bandung Tahun
2022 - 2024

| No | Nama SKPD | Tahun 2022 | | Tahun 2023 | | Tahun 2024 | |
|----|---|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| | | Nilai Standar Pelayanan | Indikator | Nilai Standar Pelayanan | Indikator | Nilai Standar Pelayanan | Indikator |
| 1 | Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil | 1000 | Hijau | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 2 | Dinas Penanaman Modal dan PTSP | 1000 | Hijau | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 3 | Badan Pendapatan Daerah | 995 | Hijau | 990 | Hijau | 790 | Kuning |
| 4 | Dinas Cipta Karya Bina Kontruksi dan Tata Ruang | 995 | Hijau | 990 | Hijau | 705 | Kuning |
| 5 | Dinas Arsip dan Perpustakaan | 995 | Hijau | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 6 | Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian | 990 | Hijau | 990 | Hijau | 750 | Kuning |
| 7 | Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah | 990 | Hijau | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 8 | Inspektorat Kota Bandung | 970 | Hijau | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 9 | Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset | 955 | Hijau | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 10 | Dinas Pengendalian Penduduk dan KB | 955 | Hijau | 885 | Kuning | 0 | Merah |
| 11 | Dinas Komunikasi dan Informatika | 940 | Hijau | 990 | Hijau | 695 | Kuning |

| No | Nama SKPD | Tahun 2022 | | Tahun 2023 | | Tahun 2024 | |
|----|---|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| | | Nilai Standar Pelayanan | Indikator | Nilai Standar Pelayanan | Indikator | Nilai Standar Pelayanan | Indikator |
| 12 | Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan | 940 | Hijau | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 13 | Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga | 930 | Hijau | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 14 | Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | 925 | Hijau | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 15 | Satuan Polisi Pamong Praja | 920 | Hijau | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 16 | Dinas Tenaga Kerja | 900 | Kuning | 990 | Hijau | 800 | Kuning |
| 17 | Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat | 880 | Kuning | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 18 | Sekretariat DPRD Kota Bandung | 875 | Kuning | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 19 | Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan | 865 | Kuning | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 20 | Dinas Pendidikan | 855 | Kuning | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 21 | Dinas Lingkungan Hidup | 855 | Kuning | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 22 | Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana | 850 | Kuning | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 23 | Dinas Perhubungan | 850 | Kuning | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 24 | Dinas Kebudayaan dan Pariwisata | 845 | Kuning | 990 | Hijau | 100 | Merah |
| 25 | Dinas Kesehatan | 800 | Kuning | 990 | Hijau | 50 | Merah |
| 26 | Sekretariat Daerah | 770 | Kuning | 645 | Kuning | 0 | Merah |
| 27 | Badan Kesatuan Bangsa dan Politik | 750 | Kuning | 755 | Kuning | 230 | Merah |
| 28 | Dinas Pemuda dan Olahraga | 735 | Kuning | 990 | Hijau | 0 | Merah |
| 29 | Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman | 730 | Kuning | 685 | Kuning | 0 | Merah |

| No | Nama SKPD | Tahun 2022 | | Tahun 2023 | | Tahun 2024 | |
|----|-------------------------------------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| | | Nilai Standar Pelayanan | Indikator | Nilai Standar Pelayanan | Indikator | Nilai Standar Pelayanan | Indikator |
| 30 | Dinas Perdagangan dan Perindustrian | 585 | Kuning | 990 | Hijau | 0 | Merah |

Sumber: standarpelayanan.bandung.go.id

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung pada tahun 2022 mendapat nilai standar pelayanan senilai 735 dengan indikator berwarna kuning, pada tahun 2023 mengalami kenaikan dengan mendapat nilai standar pelayanan senilai 990 dengan kategori hijau tetapi di tahun 2024 mengalami penurunan yang sangat signifikan dengan mendapat nilai standar pelayanan senilai 0 dan mendapat indikator merah. Hal ini membuktikan bahwa minimnya pelayanan yang diberikan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, sehingga menjadi sangat buruk dalam segi pelayanan terhadap masyarakat. Tentu hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan pegawai memiliki kinerja baik yang dibuktikan dari hasil penilaian kinerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian organisasi perlu meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai hasil kinerja yang baik. Melihat data tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum memadai sebagai dasar penelitian. Oleh karena itu, peneliti melakukan kegiatan pra-survei dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden pegawai. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai di

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Berikut hasil dari pra-survei terkait kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Mengenai *Employee Performance* Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

| No | Dimensi | Frekuensi | | | | | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|--|-----------------|-----------|--------|--------|-------|--------|------------------|-------------|-------------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | | | |
| 1 | Kualitas Kerja | 4 | 3 | 8 | 10 | 5 | 30 | 99 | 3,30 |
| 2 | Kuantitas Kerja | 4 | 7 | 6 | 5 | 8 | 30 | 96 | 3,20 |
| 3 | Efektivitas | 3 | 9 | 2 | 8 | 8 | 30 | 99 | 3,30 |
| 4 | Tanggung Jawab | 5 | 5 | 8 | 6 | 6 | 30 | 93 | 3,10 |
| 5 | Inisiatif | 6 | 3 | 9 | 7 | 5 | 30 | 92 | 3,06 |
| Skor rata-rata <i>Employee Performance</i> | | | | | | | | | 3,16 |
| Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi | | | | | | | | | |
| Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Pegawai (30) | | | | | | | | | |
| Skor Rata Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2025)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa hasil kuesioner pra-survei mengenai *Employee Performance* yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dengan variabel *Employee Performance* berdasarkan skor rata-rata nilainya 3,16. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan perlu peningkatan. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa dimensi terendah yaitu dimensi inisiatif dengan nilai rata-rata 3,06 dimana pegawai tidak memiliki rasa inisiatif terlebih dahulu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Rata-rata terendah berikutnya yaitu dimensi tanggung jawab dengan nilai rata-rata 3,10 dimana pegawai tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasil kuesioner yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung diatas dapat disimpulkan bahwa *Employee Performance* masih berada pada level yang kurang baik. Hal ini berpotensi menyebabkan masalah terhadap organisasi. Oleh

karena itu, penting bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung untuk memperbaiki kinerja pegawainya sehingga memiliki kinerja pegawai yang baik.

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Performance* meliputi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. Berdasarkan hal ini, organisasi perlu memahami faktor faktor yang mempengaruhi *Employee Performance* dan merumuskan kebijakan yang diperlukan, untuk memastikan bahwa *Employee Performance* dapat mencapai level tertinggi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor Yang Bisa Mempengaruhi *Employee Performance* Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

| No | Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total Skor | Rata-Rata |
|--|----------------------------|-----------------------------------|-----------|--------|--------|-------|--------|-------------|-----------|
| | | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | | |
| 1 | <i>Employee Engagement</i> | (<i>Vigor</i>) Semangat | 7 | 10 | 4 | 6 | 3 | 78 | 2,60 |
| | | (<i>Dedication</i>) Dedikasi | 6 | 8 | 5 | 5 | 6 | 87 | 2,90 |
| | | (<i>Absorption</i>) Penghayatan | 5 | 9 | 11 | 2 | 3 | 79 | 2,63 |
| Skor Rata-Rata <i>Employee Engagement</i> | | | | | | | | 2,71 | |
| 2 | Disiplin Kerja | Ketaatan Terhadap Peraturan | 1 | 1 | 2 | 11 | 15 | 128 | 4,26 |
| | | Tanggung Jawab | 1 | 1 | 2 | 9 | 17 | 130 | 4,33 |
| | | Kehadiran dan Tepat Waktu | 3 | 2 | 5 | 9 | 11 | 113 | 3,76 |
| Skor Rata-Rata Disiplin Kerja | | | | | | | | 4,11 | |
| 3 | Motivasi Kerja | Motivasi Intrinsik | 2 | 3 | 4 | 12 | 9 | 113 | 3,76 |
| | | Motivasi Ekstrinsik | 4 | 1 | 5 | 8 | 12 | 113 | 3,76 |
| Skor Rata-Rata Motivasi Kerja | | | | | | | | 3,76 | |
| 4 | <i>Employee Loyalty</i> | Ketaatan atau Kepatuhan | 3 | 5 | 6 | 11 | 5 | 100 | 3,33 |
| | | Tanggung Jawab | 6 | 4 | 12 | 6 | 2 | 84 | 2,80 |
| | | Pengabdian | 6 | 8 | 12 | 3 | 1 | 75 | 2,50 |
| | | Kejujuran | 9 | 10 | 7 | 3 | 1 | 67 | 2,23 |
| Skor Rata-Rata <i>Employee Loyalty</i> | | | | | | | | 2,87 | |
| 5 | Budaya Organisasi | Inovasi dan Pengambilan Resiko | 3 | 3 | 3 | 10 | 11 | 113 | 3,76 |
| | | Orientasi Pada Hasil | 1 | 1 | 5 | 12 | 11 | 121 | 4,03 |
| | | Orientasi Tim | 3 | 2 | 3 | 12 | 10 | 114 | 3,80 |
| Skor Rata-Rata Budaya Organisasi | | | | | | | | 3,86 | |

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* diduga bermasalah terhadap *Employee*

Performance Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Hal ini disebabkan oleh variabel-variabel tersebut memiliki nilai dibawah rata-rata dibandingkan dengan 3 variabel lainnya. Variabel *Employee Engagement* memiliki skor rata-rata 2,71, variabel *Employee Loyalty* memiliki skor rata-rata 2,87, kedua variabel tersebut berada dalam kategori kurang baik.

Tabel 1.5

Hasil Pra-Survei *Employee Engagement* Dinas Pemuda dan Olahraga

| No | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total Skor | Rata-Rata |
|--|-----------------------------------|-----------|--------|--------|-------|--------|------------|-------------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | | |
| 1 | Semangat (<i>Vigor</i>) | 7 | 10 | 4 | 6 | 3 | 78 | 2,60 |
| 2 | Dedikasi (<i>Dedication</i>) | 6 | 8 | 5 | 5 | 6 | 87 | 2,90 |
| 3 | Penghayatan (<i>Absorption</i>) | 5 | 9 | 11 | 2 | 3 | 79 | 2,63 |
| Skor Rata-Rata <i>Employee Engagement</i> | | | | | | | | 2,71 |

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas menyatakan bahwa *Employee Engagement* masih dibawah rata-rata dengan skor sebesar 2,71, dimensi dengan nilai terendah yaitu dimensi semangat (*vigor*) dengan nilai rata-rata 2,60 dan dimensi penghayatan (*absorption*) dengan nilai rata-rata 2,63. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang dimiliki pegawai masih sangat rendah, pegawai tidak memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya semangat bekerja disebabkan oleh stress yang berlebihan dan kurangnya pengakuan serta apresiasi. Untuk mengatasi hal ini organisasi perlu meningkatkan semangat bekerja terhadap pegawainya dengan cara memberikan motivasi terhadap pegawai, memberikan apresiasi terhadap pegawai dan organisasi juga perlu memberikan dorongan moral terhadap pegawainya.

Employee Engagement yang baik menciptakan tenaga kerja yang termotivasi, berkomitmen dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kemajuan organisasi secara berkelanjutan, lalu mampu menciptakan kondisi pegawai merasa terhubung dengan pekerjaan dan organisasi, sehingga pegawai merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai menghasilkan siklus positif yang semakin memperkuat *Employee Engagement*. Kinerja yang baik tidak hanya mendatangkan pengakuan, tetapi juga kepuasan dan peluang baru, yang semuanya berkontribusi pada tingkat *Employee Engagement* yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang lebih terlibat akan menjadi lebih termotivasi, produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan organisasi.

Hal ini menjadikan organisasi perlu membangun sistem dan budaya mendukung pencapaian kinerja tinggi, serta memberikan umpan balik dan pengakuan yang efektif untuk memelihara dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Kinerja pegawai yang tinggi dan keterlibatan pegawai yang kuat merupakan dua pilar penting untuk kemajuan organisasi.

Employee Loyalty merupakan aset strategis yang krusial untuk keberhasilan dan keberlanjutan jangka panjang organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam berbagai aspek, yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Hal ini diperkuat dengan tabel 1.9 yang menunjukkan hasil kuesioner pra-survei dari

30 responden mengenai *Employee Loyalty* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei *Employee Loyalty* Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

| No | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total Skor | Rata-Rata |
|---|-------------------------|-----------|--------|--------|-------|--------|------------|-------------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | | |
| 1 | Ketaatan atau Kepatuhan | 3 | 5 | 6 | 11 | 5 | 100 | 3,33 |
| 2 | Tanggung Jawab | 6 | 4 | 12 | 6 | 2 | 84 | 2,80 |
| 3 | Pengabdian | 6 | 8 | 12 | 3 | 1 | 75 | 2,50 |
| 4 | Kejujuran | 9 | 10 | 7 | 3 | 1 | 67 | 2,23 |
| Skor Rata-Rata <i>Employee Loyalty</i> | | | | | | | | 2,87 |

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas menyatakan bahwa variabel *Employee Loyalty* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dapat dikatakan bermasalah, dilihat dengan hasil nilai rata rata sebesar 2,87, nilai tersebut dirasa belum sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, sehingga rendahnya *Employee Loyalty* memicu terjadinya masalah pada keberlanjutan organisasi. Dimensi yang paling rendah yaitu dimensi Kejujuran dengan nilai rata-rata 2,23 kemudian Dimensi Pengabdian dengan nilai rata-rata 2,50, dan dimensi Tanggung Jawab dengan nilai rata-rata 2,80. Rendahnya dimensi Kejujuran, Pengabdian dan Tanggung Jawab dalam *Employee Loyalty* menunjukkan bahwa karyawan cenderung bertahan bukan karena hasrat yang mendalam atau keyakinan terhadap nilai-nilai perusahaan, melainkan karena mempertimbangkan biaya yang muncul jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Biaya ini bisa berupa kehilangan gaji, tunjangan, senioritas, jaringan sosial ditempat kerja atau kesulitan dalam menemukan pekerjaan alternatif yang sebanding. Meskipun dimensi Ketaatan atau Kepatuhan

dapat memberikan kontribusi pada stabilitas pegawai dalam jangka pendek, organisasi tidak seharusnya mengandalkan dimensi ini sebagai landasan untuk loyalitas dan kinerja jangka panjang yang kuat, organisasi yang sehat dan berhasil biasanya memiliki pegawai dengan kinerja yang tinggi, dimana pegawai ingin tetap bekerja karena mereka mencintai pekerjaan mereka, merasa cocok dengan budaya perusahaan, serta memiliki kepercayaan pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah *Employee Performance* yang belum optimal pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang disebabkan oleh variabel *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty*. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian. Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* Terhadap *Employee Performance* Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan langkah untuk mengenali serta merumuskan persoalan atau isu yang harus diatasi atau diselesaikan. Berdasarkan

latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. *Employee Engagement*
 - a. Terdapat pegawai yang tidak mampu mengorbankan tenaga serta pikiran untuk kemajuan organisasi.
 - b. Beberapa pegawai kurang mampu mengerjakan tugas dalam waktu yang sangat lama dikarenakan keengganan karyawan itu sendiri atas keterbatasan kemampuannya.
 - c. Terdapat pegawai yang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya masih sangat rendah.
2. *Employee Loyalty*
 - a. Terdapat pegawai yang tidak memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.
 - b. Terdapat pegawai yang cenderung tetap berada di organisasi bukan karena keinginan yang kuat atau loyalitas, melainkan karena adanya pertimbangan biaya yang signifikan jika mereka meninggalkan organisasi.
3. *Employee Performance*
 - a. Terdapat pegawai yang kurang memiliki rasa kepemilikan terhadap tugas dan hasil kerjanya.
 - b. Terdapat pegawai yang kurang proaktif dalam menyelesaikan masalah dan menghindari konsekuensi atas tindakan atau kelalaian mereka.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung sebagai berikut:

1. Bagaimana *Employee Engagement* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
2. Bagaimana *Employee Loyalty* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
3. Bagaimana *Employee Performance* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* Terhadap *Employee Performance* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diperoleh tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
2. *Employee Loyalty* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
3. *Employee Performance* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* terhadap *Employee Performance* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bukan hanya bagi peneliti, tetapi juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya. Penelitian yang dilakukan ini terdapat dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Dibawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, seperti:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pengembangan teori dan keilmuan di dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya teori yang berkaitan mengenai *Employee Engagement, Employee Loyalty* dan *Employee Performance*.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, seperti:

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti memperoleh pengalaman praktis tentang penelitian, ditambah pengembangan wawasan akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu *Employee Engagement*, *Employee Loyalty* terhadap *Employee Performance*.

2. Bagi Instansi

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan *employee performance* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu secara langsung masalah-masalah yang mengakibatkan menurunnya *employee performance*.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan salah satu sumber informasi untuk menambah wawasan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

4. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini sangat penting karena dapat memberikan manfaat langsung terhadap peningkatan kinerja, pengetahuan, serta lingkungan kerja.

5. Bagi Pemerintah

- a. Mendukung perumusan kebijakan dengan menyediakan data dan fakta sebagai dasar pengambilan keputusan.

- b. Meningkatkan efektivitas program melalui membantu evaluasi dan perbaikan program pemerintah.
 - c. Mengidentifikasi masalah publik dengan menemukan solusi yang tepat dan berkelanjutan.
 - d. Mendorong transparansi dan akuntabilitas dengan menunjukkan kinerja berbasis hasil penelitian.
 - e. Meningkatkan pelayanan publik dengan mengembangkan inovasi layanan sesuai kebutuhan masyarakat.
6. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Sebagai referensi dasar atau acuan dalam penelitian berikutnya.
 - b. Menemukan celah penelitian (research gap) dan membantu peneliti selanjutnya melihat apa yang belum diteliti.
 - c. Mengembangkan teori dengan memperluas atau memperdalam kajian yang sudah ada.
 - d. Menguji ulang hasil penelitian dengan membandingkan dan mengonfirmasi temuan sebelumnya.
 - e. Memperkuat landasan metodologi dengan memberikan contoh pendekatan dan teknik penelitian yang bisa diadaptasi.