

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu bentuk kesatuan yang terdiri dari beberapa individu, yang sengaja dibentuk untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Untuk menciptakan kerja sama yang mencapai tujuan bersama, masing-masing individu dalam organisasi melakukan interaksi satu sama lainnya, sehingga organisasi juga dapat dipandang sebagai sebuah satuan sistem sosial yang mencapai tujuan melalui usaha bersama. Dalam pengertian lainnya, istilah organisasi diartikan sebagai “sistem yang memiliki struktur dan perencanaan”, dan “kumpulan atau perhimpunan dengan ikatan formal” yang bekerja, berhubungan, dan berfungsi secara terkoordinasi dan kooperatif untuk mencapai suatu tujuan bersama (Mahyuddin, dkk., 2021; Solong dan Yadi, 2021). Gibson (dalam Solong dan Yadi, 2021) mengemukakan bahwa istilah organisasi dapat juga diartikan sebagai “...entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil tertentu yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu apabila bertindak sendiri”.

Manusia sebagai individu yang berada dalam organisasi memiliki sikap, tujuan, dan sudut pandang yang berbeda satu dengan yang lainnya, namun ketika berada dalam suatu sistem organisasi, setiap perbedaan tersebut akan diminimalisasi atau disesuaikan agar dapat tercipta suatu kesepakatan yaitu tercapainya tujuan organisasi. Tindakan atau perbuatan individu yang dapat diamati disebut perilaku. Perilaku yang ditunjukkan manusia tidak terlepas dari interaksi satu sama lain yang saling berkaitan di dalam sebuah lingkungan. Hal tersebut terjadi juga dalam suatu organisasi, di mana perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu yang merupakan bagian dari organisasi akan mempengaruhi perilaku secara keseluruhan, begitu pula sebaliknya, di mana perilaku yang ditunjukkan organisasi merupakan cerminan perilaku setiap individu di dalamnya.

Menurut Duha (2018, hlm. 9), perilaku organisasi dapat diartikan sebagai “...kajian ilmu untuk mendapatkan informasi mengenai kebiasaan, tingkah laku, cara kerja, dan berbagai dinamika dampak keterlibatan individu dalam organisasi.” Pemahaman mengenai perilaku organisasi mencakup pengaruh tindakan anggota organisasi sebagai individu terhadap struktur dan sistem keorganisasian. Manusia

sebagai individu dapat menunjukkan karakteristik dan perilakunya ke dalam suatu organisasi, berupa tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi.

Dalam suatu organisasi, pada dasarnya terdapat dua sumber daya yang berperan penting dalam berjalannya organisasi yaitu sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya alam (*natural resources*). Manusia sebagai sumber daya manusia adalah tokoh utama yang merencanakan, menggerakkan, dan memikirkan cara-cara yang digunakan dalam berjalannya suatu organisasi. Hal ini menandakan bahwa pentingnya bagi organisasi untuk dapat memberdayakan sumber daya manusia sebagai potensi untuk mengembangkan suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan diharapkan berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mampu bekerja sebaik mungkin. Karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan kinerja sumber daya manusia demi tercapainya tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia erat kaitannya dan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkannya. Menurut penelitian yang dilakukan Rahayu (2020), semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin baik kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan. Kinerja dapat diartikan sebagai bentuk keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Warella, dkk. (2021, hlm. 17), definisi dari kinerja merupakan “prestasi yang dicapai oleh pegawai maupun kelompok pegawai dalam suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi,” sementara kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kinerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi pada suatu periode untuk mencapai tujuan organisasi.

Melihat peran penting sumber daya manusia atau pegawai sebagai penggerak utama organisasi, maka kinerja yang baik dan optimal dari pegawai adalah suatu keniscayaan bagi keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut dikarenakan kinerja pegawai secara individu diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, terlebih khusus pada organisasi atau instansi yang melakukan fungsi operasional sebagai lembaga layanan masyarakat. Menurut

Fahmi, dkk. (2021, halaman 2225), gambaran kinerja yang ideal adalah “kinerja yang optimal, yaitu sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya organisasi.” Dalam hal ini, tentunya organisasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, dengan cara mendayagunakan indikator-indikator yang berperan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan meminimalisasi hambatan dan permasalahan yang berpengaruh terhadap penurunan tingkat kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rusnendar dan Kharisma pada tahun 2018 terhadap pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung, aspek yang dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Pernyataan ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Rambe pada tahun 2021 terhadap pegawai di Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara, yang menyatakan bahwa secara parsial, kinerja kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas kerja atau kualitas kehidupan kerja. Menurut Triatna (2016, hlm. 152), kualitas kehidupan kerja “...memiliki hubungan yang positif dengan kinerja, sehingga jika kualitas kehidupan kerja organisasi baik, maka kinerja lebih memungkinkan menjadi lebih baik”.

Dalam suatu organisasi, salah satu upaya yang dinilai dapat meningkatkan sumber daya manusia untuk dapat bertahan dalam organisasi adalah melalui pemenuhan kebutuhan dan permintaan sumber daya manusia itu sebagai individu. Kualitas Kehidupan Kerja atau yang dapat juga disebut sebagai *Quality of Work Life* merupakan suatu isu dalam penyelenggaraan kepegawaian yang dinilai memiliki keterkaitan dengan produktivitas dan kinerja pegawai. Menurut Nadler dan Lawler dalam Triatna (2016, hlm. 150), “kualitas kehidupan kerja dimaksudkan sebagai suatu pandangan tentang dampak pekerjaan bagi seseorang dan keefektivitasan organisasi yang dikombinasikan dengan upaya mengikutsertakan pegawai dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan”.

Berdasarkan pemahaman tersebut, kualitas kehidupan kerja (QWL) dapat diartikan sebagai rangkaian aktivitas yang dilaksanakan organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan dan permintaan sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama organisasi. Pemenuhan kebutuhan dan permintaan sumber daya manusia perlu dilakukan agar setiap individu tetap merasa menjadi bagian dari

organisasi dan dapat berperan serta berkontribusi secara efektif pada organisasi. Gambaran kualitas kehidupan kerja bertujuan meningkatkan fungsi organisasi dan meningkatkan kualitas kehidupan yang dirasakan oleh setiap sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Fleetwood dalam buku yang ditulis Shinde, dkk. (2022), “*organizational effectiveness is highly influenced by quality of work-life*”, yang berarti “keefektifan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kehidupan kerja”.

Instansi pemerintahan merupakan bagian dari perangkat daerah yang adalah unsur pembantu kepala daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah. Instansi pemerintahan memiliki peran bagi pelayanan kepada masyarakat. Salah satu unsur perangkat daerah adalah dinas daerah, di mana menurut Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, Dinas Daerah kabupaten/kota mempunyai tugas “membantu bupati/wali kota dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada kabupaten/kota”. Fungsi dari dinas daerah di antaranya adalah perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi, pelaporan, maupun administrasi dinas.

Peneliti melakukan penelitian pada dinas pendidikan sebagai institusi pemerintahan yang memiliki kewenangan dan melaksanakan kegiatan yang diharapkan dapat mewujudkan suatu pola yang meningkatkan kualitas pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Bandung yang ditetapkan pada tahun 2016 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016, merupakan salah satu unsur pelaksana Urusan Pemerintahan di Kota Bandung yang secara khusus menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang pendidikan (Peraturan Walikota Kota Bandung Nomor 1380 Tahun 2016). Pada studi pendahuluan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung, status kepegawaian pada kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer/non-pegawai negeri sipil, yang terdiri dari jenis pekerjaan tenaga ahli, operator komputer, *driver*, *cleaning service*, dan *security*. Setiap pegawai ditempatkan pada masing-masing bidang dan sub bagian di kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Pada lembaga atau instansi pemerintahan, pegawai atau sumber daya manusia dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari status pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil sejatinya merupakan “...unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan” (Masinambow, dkk., 2017). Bagi instansi pemerintahan sebagai organisasi publik, PNS sebagai sumber daya manusia tentunya diharapkan mampu menjalankan tugas dan fungsinya, namun pada kenyataannya tidak sedikit permasalahan yang terkait dengan pelayanan yang diberikan. Hal tersebut dapat diakibatkan oleh “...kurang mencukupinya jumlah/kuantitas dan kompetensi yang dimiliki seorang PNS sehingga instansi pemerintahan mengambil kebijakan untuk merekrut tenaga kontrak atau tenaga non-PNS untuk melakukan tugas pemerintahan” (Fahrani, 2020). Hal tersebut juga sesuai dengan studi pendahuluan pada Sub bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung, di mana perekrutan pegawai non-PNS masih dilakukan karena melihat kebutuhan pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Melalui pengamatan yang dilakukan penulis dalam kegiatan *internship* manajemen pendidikan pada bulan Oktober sampai Desember 2021, kinerja yang dilakukan pegawai negeri sipil pada Sub bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat dikatakan baik, namun beberapa aspek yang dapat menjadi permasalahan adalah tingkat kelelahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, jam kerja pegawai, dan beban kerja pegawai. Hal-hal tersebut penting untuk diperhatikan agar kinerja yang ditunjukkan pegawai negeri sipil dapat lebih optimal. Pada penelitian yang dilakukan Al-Rasyid (2019), ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, di antaranya berupa ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan kurangnya kemampuan dalam penggunaan fasilitas kerja. Penyebab isu-isu tersebut hadir adalah dikarenakan bentuk pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai maupun karena metode pelatihan yang diberikan kurang dapat dimengerti oleh pegawai. Penelitian yang dilakukan Nurbari (2020) juga turut mengemukakan

beberapa isu yang diperoleh dari kinerja yang ditunjukkan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, di antaranya adalah kurangnya inisiatif, tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi, yang mengakibatkan Dinas Pendidikan Kota Bandung lambat dalam pengumpulan laporan bila dibandingkan dengan instansi pemerintahan lain di Kota Bandung. Penelitian lainnya terkait kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung dikemukakan oleh Royanna (2019), di mana berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukannya dapat ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kenaikan atau penurunan kinerja pegawai adalah kedisiplinan, inisiatif, tanggung jawab, dan kurang kerja sama antarpegawai.

Mengacu pada kesenjangan yang telah dipaparkan mengenai kinerja pegawai, penting untuk memahami dan memecahkan permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung melalui pengaruh yang dimiliki indikator kualitas kehidupan kerja. Dengan melihat pandangan-pandangan mengenai kualitas kehidupan kerja dan indikator yang termasuk di dalamnya, penulis mengambil judul penelitian “**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung**”, untuk melihat bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai khususnya yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah yang akan diteliti dibatasi pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dengan melihat variabel bebas dari Kualitas Kehidupan Kerja berupa lingkungan kerja, partisipasi, sistem imbalan, pertumbuhan dan pengembangan, relevansi sosial kehidupan kerja, dan hak-hak karyawan dan variabel terikat berupa Kinerja PNS berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan

kemandirian, maka masalah tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut.

- a. Bagaimana kondisi kualitas kehidupan kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
- b. Bagaimana deskripsi kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh kondisi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dibagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan Umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran umum mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan Khusus dari penelitian ini di antaranya sebagai berikut.

- a. Terdeskripsikannya kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- b. Teranalisisnya kondisi kualitas kehidupan kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- c. Teranalisisnya pengaruh kondisi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis Penelitian

Hasil penelitian pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis Penelitian

- a. Hasil penelitian pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja PNS diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, dan menjadi bahan masukan sebagai bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja dan membantu menyusun formulasi ideal dari sebuah kualitas kehidupan kerja pada suatu organisasi.
- b. Hasil penelitian pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja PNS diharapkan mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran kandungan setiap bab, urutan penulisannya, serta keterkaitan antara satu bab dengan bab lainnya, penulis menyusun struktur organisasi skripsi dalam uraian sebagai berikut.

1. BAB I Pendahuluan, pada bab ini berisi latar belakang penelitian “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung” yang memaparkan konteks penelitian yang dilakukan, batasan dan rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah, manfaat penelitian yang akan diperoleh dari segi teoretis dan praktis, serta struktur organisasi skripsi.
2. BAB II Kajian Pustaka, pada bab ini berisi konsep dan teori terkait dengan variabel penelitian. Teori dan konsep variabel penelitian berupa variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja yang membahas definisi, faktor, indikator, serta aktivitas dan usaha meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Sementara pada bagian variabel penelitian berupa variabel terikat yaitu Kinerja membahas definisi, faktor, dan indikator kinerja. Pada bagian teori dan konsep juga berisi definisi pegawai dan status kepegawaian. Selain teori dan konsep, pada bab ini juga berisi penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

3. BAB III Metode Penelitian, pada bab ini berisi alur penelitian berupa desain penelitian, partisipan yang terlibat dalam penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen/alat pengumpulan data penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data penelitian.
4. BAB IV Temuan dan Pembahasan, pada bab ini berisi tentang temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah penelitian.
5. BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, pada bab ini berisi simpulan yang menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah, serta implikasi dan rekomendasi yang dapat digunakan untuk pemecahan masalah di lapangan atau tindak lanjut dari hasil penelitian.