

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan Indonesia dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari peranan departemen-departemen. Departemen secara tidak langsung mengelola pemerintahan dimana peran departemen sangat membantu dalam pengerjaan urusan pemerintahan baik itu administrasi ataupun urusan teknis yang selalu berkaitan dengan kepentingan masyarakat yang tidak dapat langsung dikerjakan oleh pemerintahan pusat. Departemen-departemen itu sendiri memiliki tugas dan fungsi yang berbeda, dimana tugas dan fungsi tersebut harus dijalankan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Organisasi, perusahaan atau instansi pada umumnya memiliki tujuan. Segala usaha dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan menggunakan sumber daya modal, *skill*, teknologi, dan juga peran sumber daya manusia yang handal. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2007:10), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan kata lain kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Kinerja yang rendah merupakan masalah bagi perusahaan, karena kinerja yang diharapkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi baik itu instansi pemerintahan atau instansi swasta. Apabila kondisi ini terjadi maka perusahaan atau instansi akan mengalami kerugian dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Salah satu instansi pemerintahan yang sedang mengalami permasalahan yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Dinas pendidikan Kabupaten Ciamis merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis terdiri dari 3 bidang serta terdiri dari 10 seksi dengan jumlah para pegawai sebanyak 102 orang. Berikut Tabel 1.1 menyajikan data bidang dan seksi serta jumlah para pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

TABEL 1.1
NAMA BIDANG/SEKSI SERTA JUMLAH PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN CIAMIS

No.	Nama Bidang/Seksi	Jumlah Pegawai
1.	Bina Program	8 Orang
2.	Bidang Keuangan	14 Orang
3.	Bidang Umum & kepegawaian	19 Orang
4.	Seksi TK/SD	9 Orang
5.	Seksi SMP	9 Orang
6.	Seksi Kurikulum TK/SD/SMP	9 Orang
7.	Seksi SMA	5 Orang
8.	Seksi SMK	5 Orang
9.	Seksi Kurikulum SMA/SMK	5 Orang
10.	Seksi Olah Raga	5 Orang
11.	Seksi Pemuda	5 Orang

No.	Nama Bidang/Seksi	Jumlah Pegawai
12.	Seksi PAUD	5 Orang
13.	Seksi Kelembagaan	4 Orang
	Jumlah	102 Orang

Sumber: Kepegawaian dinas Pendidikan Kab. Ciamis 2009

Berdasarkan Tabel 1.1 Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis terdiri dari 3 bidang yaitu bidang bina program, bidang keuangan, bidang umum dan kepegawaian serta terdiri dari 10 seksi, dimana seksi tersebut terdiri dari seksi TK/SD, seksi SMP, seksi SMA, seksi SMK, seksi kurikulum TK/SD/SMP, seksi kurikulum SMA/SMK, seksi olahraga, kemudian seksi pemuda, seksi PAUD, dan seksi kelembagaan. Tabel 1.1 juga menyajikan data banyaknya pegawai di setiap bidang dan seksi yang jumlahnya keseluruhannya sebanyak 102 orang.

Dinas pendidikan Kabupaten Ciamis menjalankan tugasnya secara berkesinambungan. Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah meliputi urusan wajib Bidang Pendidikan, Bidang Kepemudaan dan Olahraga berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan.

Adapun problematik yang sedang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah masalah kinerja pegawainya. Kinerja individu yang rendah akan mempengaruhi kepada kinerja perusahaan atau instansi. Untuk mengatasi hal tersebut maka Dinas pendidikan harus mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas, baik dalam hal keterampilan, kemampuan dan kecakapan melalui peningkatan sikap mental disiplin, motivasi, dan etika kerja.

Sesuai dengan tugas dan fungsi kementerian pendidikan nasional mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, di era globalisasi keberadaan

sumber daya manusia yang berkualitas akan semakin dibutuhkan dan diperhitungkan. Hal ini dimaksudkan bahwa potensi sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan atau organisasi yang menduduki posisi strategis karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang saat ini diperlukan oleh instansi baik itu instansi pemerintahan maupun instansi swasta adalah sumber daya manusia yang produktif, dimana sumber daya manusia tersebut unsur yang strategis dalam manajemen untuk masa yang akan datang. Menurut Hadari Nawawi (2000:99) mengatakan bahwa:

“Seorang karyawan dikatakan produktif, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan yang berdaya guna, pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya dan sebagainya. Sebaliknya dikatakan tidak produktif jika selama jam kerja lebih banyak membaca koran dan majalah, datang selalu terlambat, pulang selalu lebih cepat, banyak meninggalkan ruang kerja bukan untuk dinas luar, sering membolos, pekerjaan selalu terlambat dan sebagainya”.

Oleh sebab itu, maka instansi harus menjadi instansi yang produktif dimana instansi yang memiliki kinerja yang tinggi serta diiringi dengan karyawan yang rajin, tekun dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembankan kepadanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gambaran umum tentang kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dari tahun ke tahun selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Namun kinerja

pada pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis masih rendah, ini terlihat pada hal tingkat penyelesaian tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh para pegawai yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi tiap bidang dan seksi. Tabel 1.2 menyajikan data tingkat penyelesaian tugas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis:

TABEL 1.2
TINGKAT PENYELESAIAN TUGAS PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN CIAMIS PERIODE JUNI 2009 – JUNI 2010

No	Nama Bulan/Tahun	Jumlah tugas yang diterima	Jumlah tugas selesai dikerjakan	Presentase rata-rata tugas selesai	Presentase rata-rata tugas tidak selesai dikerjakan
1.	Juni - 2009	1062	934	87,95%	12,05%
2.	Juli- 2009	1268	1120	88,33%	11,67%
3.	Agustus- 2009	1226	1078	87,93%	12,07%
4.	September- 2009	1112	964	86,69%	13,31%
5.	Oktober- 2009	1270	1200	94,49%	5,51%
6.	November- 2009	958	870	90,81%	9,19%
7.	Desember- 2009	1128	998	88,48%	11,52%
8.	Januari - 2010	1228	1121	98,61%	1,39%
9.	Februari- 2010	987	887	89,87%	10,13%
10.	Maret- 2010	1050	956	91,05%	8,95%
11.	April- 2010	1280	1200	93,75%	6,28%
12.	Mei- 2010	1211	978	80,75%	19,25%
13.	Juni - 2010	1329	958	72,08%	27,92%

Sumber: Sub Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis 2009 - 2010

Berdasarkan Tabel 1.2 dinas pendidikan Kabupaten Ciamis menerima tugas lebih dari 1 ribu tugas, namun di setiap bulannya tugas yang dapat dikerjakan atau selesai dikerjakan tidak seluruhnya, hal ini terlihat pada Tabel 1.2

yang menunjukkan naik turunnya persentase dalam penyelesaian tugas. Menurut Tabel 1.2 para pegawai hanya dapat menyelesaikan tugas 80-90% saja. Pada bulan Juni tahun 2009 para pegawai menyelesaikan tugas sebanyak 87,95%, kemudian pada bulan Juli tahun 2009 pegawai dapat menyelesaikan tugas sehingga mengalami kenaikan menjadi 88,33%. Pada bulan Agustus dan September tahun 2009 jumlah tugas yang selesai dikerjakan oleh pegawai mengalami penurunan kembali menjadi 87,93% dan 86,69% untuk bulan September.

Jumlah tugas yang dikerjakan mengalami kenaikan kembali terjadi pada bulan Oktober yaitu sebesar 94,49% dan pada bulan November serta Desember 2009 jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh pegawai mengalami penurunan sebesar 90,81% untuk bulan November dan 88,48% untuk bulan Desember 2009. Pada awal tahun 2010 pegawai dapat menyelesaikan tugas sebanyak 98,61%, sedangkan pada bulan Februari tahun 2010 kembali mengalami penurunan menjadi 89,87%. Kemudian pada bulan Maret dan April tahun 2010 jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh para pegawai mengalami kenaikan kembali menjadi 91,05% dan 93,75%. Namun penurunan jumlah penyelesaian tugas terjadi kembali pada bulan Mei dan Juni tahun 2010 sebesar 80,75% untuk bulan Mei dan 72,08% untuk bulan Juni.

Turun naiknya presentase jumlah tugas yang diselesaikan oleh pegawai diakibatkan oleh terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepada para pegawai yang sifatnya berkesinambungan dan kurangnya manajemen waktu yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan data di atas menandakan bahwa kinerja dari para pegawai di dinas pendidikan Kabupaten Ciamis tidak seluruhnya optimal.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan staf Bidang Bina Program yaitu Bapak Sarip Saripin, S.Pd, terkadang untuk mensiasati tugas agar dapat selesai dikerjakan maka para pegawai sering kali lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang melakukan lembur sebanyak 60% dari keseluruhan jumlah pegawai. Tetapi pada kenyataannya meskipun telah dilakukan lembur, pekerjaan/tugas tetap saja ada yang tidak selesai dikerjakan oleh pegawai. Ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dinas belum sepenuhnya optimal.

Aspek kehadiran merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja. Aspek kehadiran menjadi penting karena ini dapat dijadikan sebagai patokan tanggung jawab para pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas. Selain dari itu aspek kehadiran juga berpengaruh pada keberhasilan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Mathis (2002:78): “kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan kerjasama”. Mathis mengemukakan bahwa pemanfaatan waktu merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Kebijakan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah dengan meminimalisir tingkat kehadiran karyawan. Berikut adalah tabel yang menunjang sejauh mana tingkat pemanfaatan waktu pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis:

TABEL 1.3
REKAPITULASI ABSEN PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
CIAMIS PERIODE NOVEMBER 2009 – NOVEMBER 2010

No	Nama Bulan	S	I	DL	Tanpa Keterangan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)
1.	November-2009	5	9	15	15	56,86%	43,14%
2.	Desember-2009	12	15	13	15	46,08%	53,92%
3.	Januari-2010	-	-	-	13	87,23%	12,77%
4.	Februari-2010	2	-	-	19	79,41%	20,59%
5.	Maret-2010	2	-	12	22	64,70%	35,3%
6.	April-2010	1	-	1	20	78,43%	21,57%
7.	Mei-2010	1	1	-	21	77,45%	22,55%
8.	Juni-2010	-	-	1	15	84,31%	15,69%
9.	Juli-2010	1	-	28	14	57,84%	42,16%
10.	Agustus-2010	10	12	8	11	59,80%	40,s2%
11.	September-2010	-	2	-	13	85,29%	14,71%
12.	Oktober-2010	4	1	26	13	56,86%	43,14%
13.	November-2010	2	-	13	21	64,70%	35,3%

Sumber: Sub Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis 2009 - 2010

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat mengetahui tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis pada setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Pada bulan November tahun 2009 tingkat absensi yaitu sebesar 56,86% sedangkan pada bulan Desember tahun 2009 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 10,79% dari bulan November menjadi 46,08%, dan pada bulan Januari tahun 2010 tingkat absensi mengalami kenaikan kembali sebesar 41,15% dari bulan Desember tahun 2009 menjadi 87,23%. Kemudian pada bulan Februari dan Maret tahun 2010 tingkat absensi pegawai mengalami penurunan menjadi 79,41% dan 64,70%.

Pada bulan berikutnya tingkat absensi mengalami kenaikan secara berturut-turut yaitu pada bulan April tahun 2010 sebesar 78,43%, pada bulan Juni tahun 2010 sebesar 84,31%, namun untuk bulan Juli dan Agustus mengalami penurunan menjadi 59,80% dan 57,84%. Untuk bulan September kembali mengalami kenaikan sebesar 27,45% menjadi 85,29%. Dan untuk bulan November tahun 2010 kembali mengalami penurunan menjadi 64,70%.

Menurunnya tingkat kehadiran karyawan dikarenakan seringnya para pegawai menjalankan dinas luar serta banyaknya para pegawai yang tidak masuk tanpa ada keterangan apapun, sehingga semua ini dapat mempengaruhi pada kinerja pegawai yang akhirnya berpengaruh juga pada pencapaian tujuan perusahaan/instansi itu sendiri, karena apabila banyak karyawan yang tidak masuk kerja akan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai sehingga target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak akan tercapai. Menindaklanjuti hal tersebut, maka suatu perusahaan senantiasa harus memperhatikan kinerja para pegawai sehingga tujuan-tujuan perusahaan/instansi dapat tercapai.

Kinerja juga tidak hanya dilihat dari aspek keberhasilan penyelesaian tugas dan aspek kehadiran saja, namun kinerja juga dipengaruhi oleh keahlian/*skill* dari para pegawainya. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Dimana faktor kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Sedangkan menurut Murphy & Cleveland dalam buku Manajemen Konflik dalam Organisasi karangan Wahyudi & Akdon (2008:68),

sebagai berikut: “*Job performance should be defined in term on behavior or in term of the results of behavior*”. Artinya perilaku kerja terlihat dari cara kerja yang penuh semangat, disiplin, bertanggung jawab, melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dan terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat tercapai apabila tenaga kerja memiliki kesediaan bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Kesediaan bekerja akan muncul apabila kebutuhan karyawan baik fisik maupun non fisik dapat terpenuhi serta kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial. Non fisik di sini adalah dalam aspek lingkungan kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, penghargaan bagi para pegawai.

Kemampuan/*skill* para pegawai dapat dilihat dari salah satu aspek yaitu dari tingkat/jenjang pendidikan. Kebanyakan para pegawai dinas pendidikan Kabupaten Ciamis hanya lulusan SMA, meskipun mereka ditempatkan sebagai pelaksana tapi hal ini juga dapat berpengaruh pada kinerja. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.4 yang menunjukkan tingkat pendidikan para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis:

TABEL 1.4
TINGKAT PENDIDIKAN PEGAWAI DINAS KABUPATEN CIAMIS

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	S2	17 Orang	16,67%
2.	S1	32 Orang	31,37%
3.	D3	3 Orang	2,94%
4.	D2	5 Orang	4,90%
5.	D1	1 Orang	0,98%
6.	SMA	44 Orang	43,14%
Jumlah		102 Orang	

Sumber: Sub Kepegawaian Dinas Pendidikan Kab. Ciamis 2009

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih banyaknya para pegawai dinas pendidikan Kabupaten Ciamis yang lulusan SMA sebanyak 43,14%, sedangkan jenjang pendidikan S2 sebanyak 16,67%, S1 sebanyak 31,37%, dan sisanya adalah para pegawai dengan jenjang pendidikan D3, D2, serta D1. Dengan masih banyaknya pegawai yang lulusan SMA maka akan berpengaruh kepada kinerja para pegawai. Tingkat/jenjang pendidikan akan menggambarkan keterampilan/*skill* dari para pegawai itu sendiri.

Berdasarkan data-data yang telah disajikan maka hal ini menunjukkan bahwa kinerja para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis masih rendah sehingga Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis harus lebih meningkatkan kinerja para pegawainya, karena apabila tingkat kinerja pegawai terus menerus seperti ini akan berdampak pula pada tingkat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja para pegawai banyak hal yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis seperti melakukan promosi jabatan, melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, meningkatkan motivasi karyawan. Dari berbagai macam usaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai salah satu yang dilakukan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan kepuasan bagi kebutuhan pegawai dan kebutuhan organisasinya, salah satunya berupa *reward* yang nampak (*tangible reward*) yaitu tunjangan yang kompetitif dan yang lebih penting adalah nilai yang tidak tampak (*valued intangible*) yang berupa kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*). Menurut Hadari Nawawi (2008:24) pelaksanaan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan cara seperti: pemberian pelatihan dan

pengembangan, terciptanya komunikasi yang baik, pemberian kesehatan dan keselamatan kerja, serta penyelesaian konflik.

Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi, dan lingkungan kerja. Restrukturisasi kerja mencakup aspek fasilitas kerja, kesempatan berkarier, dan perlindungan jabatan. Pada prinsipnya kualitas kehidupan kerja perlu diciptakan oleh organisasi untuk memberikan keseimbangan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program kualitas kehidupan kerja ini dilakukan karena organisasi memiliki tujuan untuk memikat, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai harapan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Desember tahun 2010 dengan staf Bina Program Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis Bapak Saripin S.Pd, peneliti mendapatkan informasi bahwa pelaksanaan Kualitas Kehidupan Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis belum maksimal, contohnya saja seperti pada aspek jaminan kesehatan. Para pegawai Dinas hanya mendapat jaminan kesehatan dari Asuransi Kesehatan (Askes) saja. Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis tidak mempunyai program lain untuk menjamin kesehatan para pegawainya. Kemudian dalam aspek keselamatan lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis hanya menggunakan satandar pelayanan minimal. Dalam aspek kompensasi yang layak hanya dengan pemberian tunjangan daerah. Kemudian dalam aspek kebanggaan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis menerapkan program CSR namun belum maksimal.

Upaya Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya dengan cara pemberian beasiswa untuk melanjutkan kuliah ke jenjang yang lebih tinggi dan mengikutsertakan para pegawai didalam *workshop/seminar*.

Kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan tuntutan dan harapan dari semua karyawan dan juga menjadi tujuan atau sasaran yang ingin dicapai organisasi. Sebagaimana dikemukakan T. Hani Handoko (2001:26) bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Kebutuhan dan keinginan pegawai tersebut perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi atau manajemen. Apabila kebutuhan dan keinginan pegawai terpenuhi maka tercapailah kepuasan pegawai yang akhirnya akan menciptakan kualitas kehidupan kerja organisasi yang baik secara keseluruhan, dan hal ini akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Sebagaimana data yang diperoleh di lapangan, terdapat indikasi masih rendahnya kinerja pegawai. Ini terlihat dari pemenuhan kebutuhan para pegawai yang belum maksimal. Contohnya saja para pegawai hanya diberi tunjangan daerah saja dalam aspek kompensasi yang layak.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Ciamis.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana latar belakang yang telah dikemukakan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat berperan bagi perusahaan/organisasi. Sumber daya manusia menduduki posisi yang strategis dalam keberhasilan suatu perusahaan/organisasi/instansi, sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan perusahaan/organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh individu itu sendiri seperti pemanfaatan waktu dan pendayagunaan keterampilan yang dimiliki. Kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Ciamis memang belum optimal, dalam menyelesaikan tugas para pegawai sering kali lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang melakukan lembur sebanyak 60% dari keseluruhan jumlah pegawai. Tetapi pada kenyataannya meskipun telah dilakukan lembur, pekerjaan/tugas tetap saja ada yang tidak selesai dikerjakan oleh pegawai. Apabila keadaan seperti ini terus berlangsung maka akan berpengaruh kepada tujuan Dinas pendidikan itu sendiri. Oleh sebab itu, Dinas Pendidikan harus memperhatikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan para pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Untuk itu diperlukan pelaksanaan kualitas kehidupan kerja. Apabila perusahaan/organisasi dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan, seperti yang diungkap oleh Haryol Azril Mohamed Shaffril dalam *journal science* tahun 2010 volume 6 halaman 71 bahwa unsur kualitas kehidupan kerja menjadi faktor penentu dalam kinerja kerja.

Berdasarkan latar belakang dan dari permasalahan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

Banyaknya pegawai pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Ciamis masih belum menunjukkan kinerja yang tinggi. Terlihat masih banyaknya tugas yang tidak selesai dikerjakan oleh para pegawai. Meskipun dalam menyelesaikan tugas para pegawai sering kali lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Tetapi pada kenyataannya meskipun telah dilakukan lembur, pekerjaan/tugas tetap saja ada yang tidak selesai dikerjakan oleh pegawai. Serta terlihat pada tingginya tingkat ketidakhadiran. Jika hal ini tidak ditanggulangi dikhawatirkan akan menghambat pada pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Maka Dinas Pendidikan diduga perlu untuk melakukan kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Ciamis.
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Ciamis.
3. Seberapa besar pengaruh dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis
4. Seberapa besar pengaruh penerapan kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Ciamis.

1.4 Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini memperoleh data, mengolah, menganalisis dan kemudian menarik kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisis teori. Selain dari itu setiap peneliti pasti memiliki tujuan yang dapat

mengarahkan penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran kualitas kehidupan kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Ciamis.
2. Untuk memperoleh gambaran kinerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Ciamis.
3. Untuk memperoleh seberapa besar pengaruh dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Ciamis.
4. Untuk memperoleh seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Ciamis.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan hasil atau jawaban dari masalah-masalah yang terdapat dalam subjek yang diteliti. Kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat guna memberikan kontribusi dalam aspek keilmuan (teoritis) yaitu untuk ilmu ekonomi khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan dan metode yang digunakan dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang menyangkut Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dan menjadi bahan pertimbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dalam mengelola manajemen sumber daya manusia dengan melihat aspek kualitas kehidupan kerja sehingga dapat tercipta kinerja karyawan yang optimal dan memuaskan.

