

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan globalisasi, inovasi teknologi yang cepat, dan meningkatnya harapan akan akuntabilitas publik, lembaga pemerintah semakin diharapkan untuk memberikan layanan kepada masyarakat dengan efektivitas maksimal. Pegawai negeri sipil yang dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) memainkan peran kunci dalam memastikan tata kelola yang sukses, karena mereka tidak hanya bertindak sebagai pelaksana kebijakan publik dan penyedia layanan esensial, tetapi juga sebagai penghubung vital yang menjaga persatuan nasional. Penelitian empiris yang dilakukan baik secara internasional maupun domestik secara konsisten menunjukkan bahwa kinerja pejabat publik sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, terutama motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional mereka. Badan Tenaga Kerja Kota Bandung berfungsi sebagai aparatur daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan urusan pemerintahan terkait tenaga kerja, sesuai dengan UU 23 Tahun 2014. Di antara mandat utamanya, khususnya berdasarkan Pasal 25 undang-undang tersebut, adalah pengawasan terhadap subsektor Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja. Bidang ini mencakup berbagai inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, memperluas akses pekerjaan, dan mengembangkan tenaga kerja yang produktif dan kompetitif baik

di tingkat lokal maupun global. Misi utama Dinkes Kota Bandung adalah melaksanakan kewenangan daerah yang didelegasikan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Untuk memenuhi mandat ini, kantor tersebut melaksanakan beberapa fungsi kritis: menetapkan pedoman teknis untuk pelatihan dan peningkatan produktivitas, memfasilitasi penempatan dan mobilitas pekerja, mengembangkan hubungan industrial, melaksanakan program jaminan sosial pekerja, serta melakukan inspeksi ketenagakerjaan (Ridha et al., 2024).

Seperti yang dinyatakan oleh Setyawasih, R. (2023:2), manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan terintegrasi seperti perekrutan, pengembangan karyawan, penilaian kinerja, dan remunerasi, disertai dengan pertimbangan cermat terhadap hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan kerja, serta penerapan keadilan yang konsisten dalam memperlakukan personel. Sumber daya manusia bukan sekadar komponen operasional, melainkan aset organisasi yang berharga, dengan kualitasnya menjadi penentu kritis produktivitas secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan di Dinkes Kota Bandung, yang berlokasi di Jl. Martanegara No. 4, Turangga, Kecamatan Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40264. Distribusi staf di berbagai departemen di per tahun 2025 disajikan di bawah ini.

Tabel 1.1
Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung
Jumlah Aparatur Sipil Negara Tahun 2025

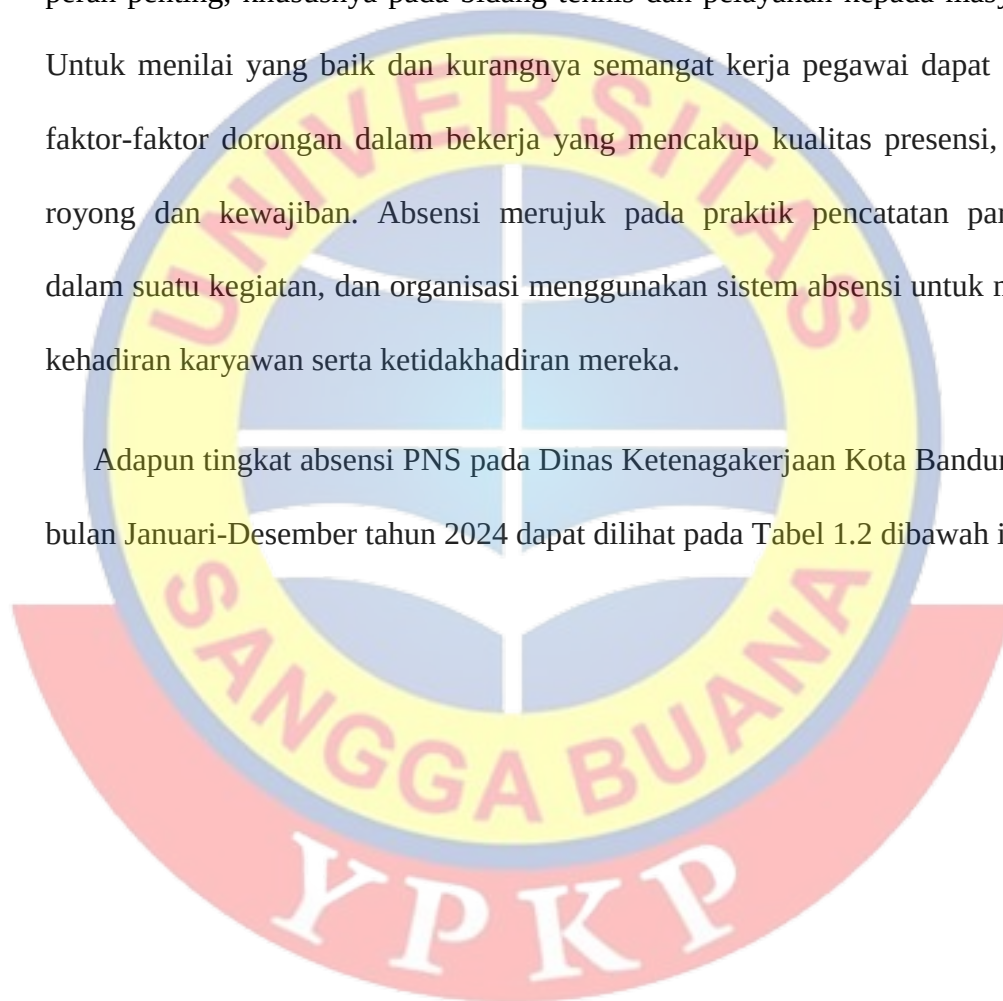
No	Bagian	ASN	Persentase	Non ASN	Persentase
1	Kepala Dinas Ketenagakerjaan	1	2%		
2	Sekertaris Dinas Ketenagakerjaan	1	2%		
3	Bidang Pelatihan dan Produktivitas	8	16%	2	15%
4	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	12	23%	3	23%
5	Sekretariat	12	23%	2	15%
6	Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	7	14%	1	8%
7	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja	7	14%	3	23%
8	UPT BLK	3	6%	2	15%
Jumlah Pegawai		51	80%	13	20%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Menurut Tabel 1.1 Jumlah pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung tahun 2025 sebanyak 64 orang, terdiri dari 51 ASN (80%) dan 13 Non-ASN (20%). Komposisi pegawai didominasi oleh ASN, dengan jumlah terbanyak terdapat pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Sekretariat, masing-masing sebanyak 12 ASN (23%). Sementara itu, jumlah Non-ASN terbanyak berada pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja serta Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, masing-masing sebanyak 3 orang (23%). Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas masing-masing hanya memiliki satu ASN tanpa dukungan

Non-ASN, sedangkan UPT BLK memiliki 3 ASN (6%) dan 2 Non-ASN (15%). Secara keseluruhan, struktur kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung didominasi oleh ASN, namun keberadaan pegawai Non-ASN tetap memiliki peran penting, khususnya pada bidang teknis dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menilai yang baik dan kurangnya semangat kerja pegawai dapat melihat faktor-faktor dorongan dalam bekerja yang mencakup kualitas presensi, gotong royong dan kewajiban. Absensi merujuk pada praktik pencatatan partisipasi dalam suatu kegiatan, dan organisasi menggunakan sistem absensi untuk melacak kehadiran karyawan serta ketidakhadiran mereka.

Adapun tingkat absensi PNS pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung pada bulan Januari-Desember tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini :



Tabel 1.2
Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung
Tingkat Absensi Aparatur Sipil Negara

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	JP x HK	Absensi			
				S	T	C	TK
Januari	21	64	1.344	17	121	28	80
Februari	18	64	1.152	19	101	21	95
Maret	18	64	1.152	9	152	19	90
April	16	64	1.024	15	96	24	133
Mei	18	64	1.152	18	120	11	158
Juni	18	64	1.152	11	80	5	163
Juli	23	64	1.472	19	122	9	180
Agustus	22	64	1.408	15	145	4	189
September	20	64	1.280	22	172	8	195
Oktober	23	64	1.472	20	210	4	198
November	20	64	1.280	13	250	5	210
Desember	18	64	1.152	20	300	6	225

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Keterangan :

S : Sakit

T : Terlambat / Pulang Cepat

C : Cuti

TK : Tanpa Keterangan

Menurut Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung selama periode Januari hingga Desember. Jumlah pegawai yang tercatat tetap sebanyak 64 orang setiap bulan, dengan jumlah hari kerja yang bervariasi antara 16 hingga 23 hari sehingga menghasilkan total JP x HK yang berbeda tiap bulan. Data absensi meliputi sakit (S), izin/tugas (T), cuti (C), dan tanpa keterangan (TK). Secara umum, absensi

tanpa keterangan (TK) dan izin/tugas (T) merupakan jenis absensi dengan jumlah tertinggi hampir di setiap bulan, sedangkan absensi sakit (S) dan cuti (C) relatif lebih rendah. Kondisi ini menunjukkan masih adanya fluktuasi tingkat kehadiran pegawai yang berpotensi memengaruhi efektivitas dan kinerja organisasi sepanjang tahun berjalan.

Data ini menunjukkan bahwa ada pola dalam tingkat kehadiran pegawai sepanjang tahun. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti beban kerja, kesehatan, dan kebutuhan pribadi pegawai, serta faktor eksternal, seperti cuaca, libur nasional, jadwal pelatihan, dan dinas luar. Data ini berguna untuk evaluasi kinerja dan kedisiplinan pegawai, serta dapat digunakan untuk merancang strategi peningkatan kehadiran dan efisiensi kerja di masa mendatang. Berdasarkan pra survei, peneliti melihat fenomena yang terjadi mengenai kinerja yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan belum bisa dikerjakan dengan baik. Fenomena ini didukung oleh temuan dari survei awal yang dilakukan oleh para peneliti, di mana kuesioner dibagikan kepada 20 karyawan, menghasilkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.3

Hasil Pra-Survei Mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara

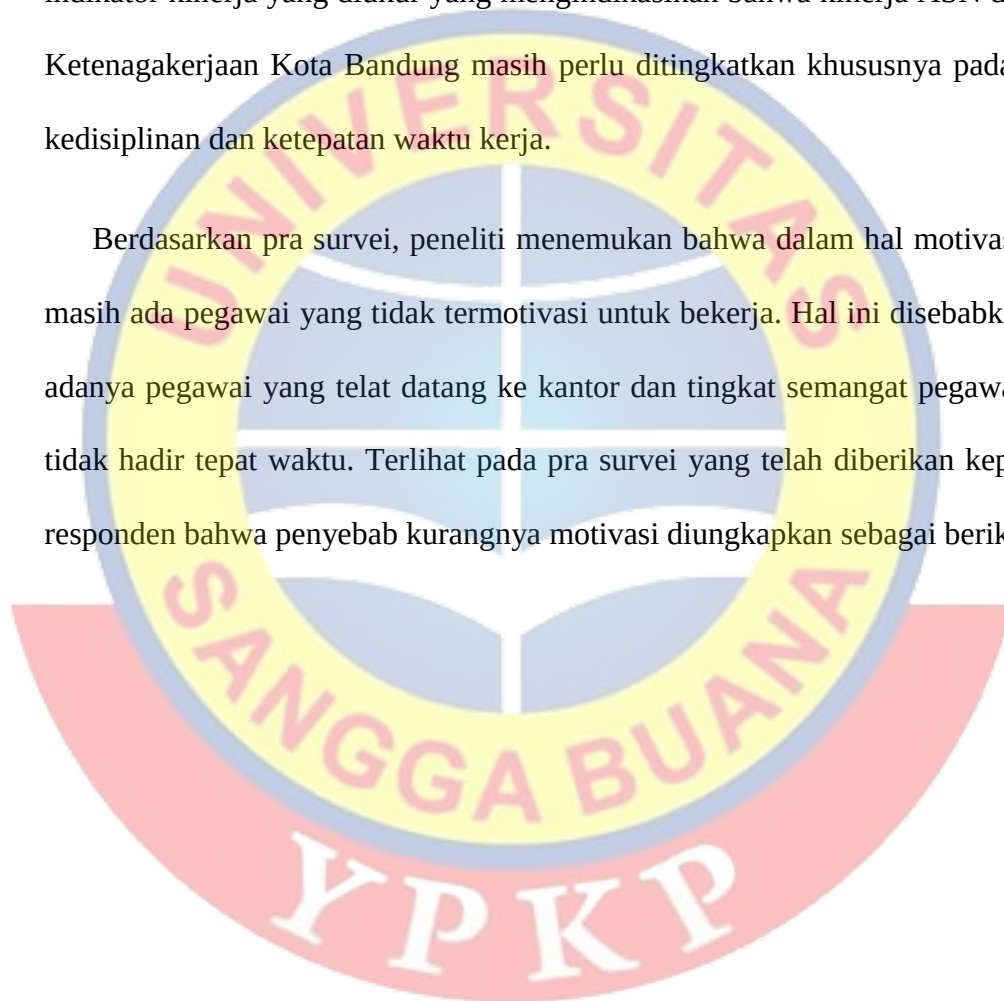
No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Saya selalu berhasil meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja karena skill yang saya miliki dapat membantu saya ketika mengatasi permasalahan dalam bekerja	12	60	8	40
2	Saya selalu mengerjakan dan mengumpulkan laporan harian di hari yang sama	7	35	13	65
3	Apakah anda selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku?	9	45	11	55
Rata-Rata			47		53
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Olahan Data Kuesioner Sementara (2025)

Menurut Tabel 1.3 berdasarkan hasil pra-survei mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dilakukan terhadap 20 responden, diperoleh gambaran bahwa kinerja ASN belum sepenuhnya optimal. Mengenai indikator yang mengukur kemampuan untuk mengurangi kesalahan di tempat kerja, 60% responden menyatakan setuju, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil meyakini bahwa mereka memiliki kompetensi yang memadai terkait pekerjaan untuk mengatasi tantangan kerja secara efektif. Namun demikian, pada indikator ketepatan waktu penyelesaian administrasi khususnya pengumpulan laporan harian hanya 35% responden yang menyatakan selalu mengerjakan dan mengumpulkan log harian di hari yang sama, sedangkan 65% responden menyatakan sebaliknya. Selain itu, pada indikator kedisiplinan waktu kerja hanya

45% responden yang menyatakan selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku, sementara 55% responden menyatakan tidak selalu hadir tepat waktu. Secara rata-rata, sebanyak 53% responden menunjukkan jawaban negatif terhadap indikator kinerja yang diukur yang mengindikasikan bahwa kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung masih perlu ditingkatkan khususnya pada aspek kedisiplinan dan ketepatan waktu kerja.

Berdasarkan pra survei, peneliti menemukan bahwa dalam hal motivasi kerja masih ada pegawai yang tidak termotivasi untuk bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya pegawai yang telat datang ke kantor dan tingkat semangat pegawai yang tidak hadir tepat waktu. Terlihat pada pra survei yang telah diberikan kepada 20 responden bahwa penyebab kurangnya motivasi diungkapkan sebagai berikut :



Tabel 1.4

Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah pencapaian kerja anda mendapat pengakuan dari atasan?	8	40	12	60
2	Saya merasa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan	11	55	9	45
3	Apakah adanya promosi jabatan di instansi menjadi peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan saat ini sesuai dengan kemampuan dimiliki?	7	35	13	65
Rata-Rata			43		57
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Olahan Data Kuesioner Sementara (2025)

Menurut Tabel 1.4 berdasarkan hasil pra-survei motivasi kerja ASN yang dilakukan terhadap 20 responden, diperoleh gambaran bahwa tingkat motivasi kerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung masih belum optimal. Pada indikator pengakuan atas pencapaian kerja hanya 40% responden yang menyatakan bahwa hasil kerjanya mendapatkan pengakuan dari atasan, sedangkan 60% responden menyatakan sebaliknya. Pada indikator jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sebanyak 55% responden menyatakan telah sesuai dengan harapan, namun masih terdapat 45% responden yang merasa belum terpenuhi secara optimal. Selanjutnya, pada indikator peluang promosi jabatan hanya 35% responden yang menyatakan adanya peluang untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sementara

65% responden menyatakan tidak. Secara rata-rata sebanyak 57% responden memberikan jawaban negatif terhadap indikator motivasi kerja yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung masih perlu ditingkatkan, khususnya terkait aspek pengakuan kinerja dan peluang pengembangan karier.

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan Ramdani, N.A., (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Pertahanan Kota Bandung”. Mengingat latar belakang yang telah disebutkan di atas, peneliti melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Di tengah kekhawatiran ini, hambatan utama yang relevan dengan penelitian ini telah diidentifikasi sebagai berikut.

1. Masih rendahnya motivasi kerja ASN yang dirasakan instansi dikarenakan masih kurang maksimalnya dalam bekerja, hal ini ditandai dengan masih adanya tenaga kerja yang terlambat datang ke tempat kerja.
2. Terdapat masalah pada kinerja ASN dimana sebagian besar pegawai belum memahami tentang tugas fungsional masing-masing
3. Adanya masalah pada kinerja ASN dalam hal rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada masing-masing pekerja.

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti hanya meneliti :

1. Peneliti ini meneliti Variabel *Independent* (X) yaitu Motivasi Kerja
2. Peneliti ini meneliti Variabel *Dependent* (Y) yaitu Kinerja ASN
3. Unit analisis pada penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2025 sampai Januari 2026

1.4 Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi Motivasi Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
2. Bagaimana kondisi kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Berpusat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara motivasi profesional dan kinerja kerja pegawai negeri sipil di kantor tersebut.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah niat untuk memahami, menggambarkan, dan mengevaluasi:

1. Untuk menilai tingkat motivasi kerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, dengan mempertimbangkan berbagai faktor motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik.
2. Untuk menilai dan menganalisis kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berdasarkan indikator kinerja seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, produktivitas, dan tanggung jawab terhadap tugas.
3. Untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN, dengan tujuan memahami sejauh mana motivasi berpengaruh pada pencapaian kinerja individu dan lembaga secara global.

1.6 Manfaat Penelitian

Temuan dari penyelidikan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan. Kontribusi-kontribusi ini dianalisis melalui perspektif:

1. Manfaat Teoretis

a. Bagi Penulis :

Penelitian ini membantu penulis memperluas pengetahuan mereka tentang konsep motivasi kerja dan kinerja ASN serta hubungan antara keduanya dalam konteks lembaga pemerintah. Selain itu, proses penelitian ini memberikan pengalaman menerapkan metode ilmiah dalam dunia nyata.

b. Bagi Akademik :

Dengan mengkaji dinamika motivasi dan kinerja, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembahasan akademis dalam bidang MSDM. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi atau landasan teoritis bagi mahasiswa atau akademisi lain yang tertarik dengan penelitian serupa di lingkungan instansi pemerintah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi (Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung) :

Dengan memberikan analisis yang objektif mengenai motivasi dan kinerja pegawai negeri, penelitian ini menyediakan alat yang penting untuk evaluasi organisasi. Wawasan yang diperoleh sangat berguna untuk meningkatkan efisiensi alur kerja dan menjadi landasan utama dalam mengembangkan kebijakan yang bertujuan untuk pengembangan karyawan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya :

Bagi mereka yang meneliti interaksi antara motivasi profesional dan hasil kerja dalam berbagai konteks, karya ini menyediakan landasan yang kokoh untuk referensi dan analisis perbandingan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya literatur dan membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang melibatkan metode atau variabel yang lebih kompleks.

