

Faktor Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi

Organizational Support Factors and Its Influence on Employee Performance at the Bekasi City Social Service

Ayu Salsabila Malinda¹; Dedi Sukarno²; Candradewini Candradewini³

Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia ¹salsabilamalinda@gmail.com ; ²dedi.sukarno@unpad.ac.id; ³candradewini@unpad.ac.id

ABSTRACT

This study describes the influence of Organizational Support Factors on the Performance of Bekasi City Social Service Employees. This research is motivated by the performance of employees who are considered good when viewed from the data on the Performance Assessment of Civil Servants, Employee Work Targets (SKP) and other performance assessments although there is a significant increase in workload. This study aims to determine the factors that can affect the performance of Bekasi City Social Service employees. This study uses a quantitative research approach with a survey research design. The main data collection technique used a questionnaire filled out by 73 employees of the Bekasi City Social Service consisting of 4 personnel fields. The results showed that based on all the factors that affect the performance of employees at the Bekasi City Social Service, the factor that most reflects organizational support with the largest loading factor value is the indicator of the availability of facilities and infrastructure, where Bekasi City Social Service employees work can access adequate infrastructure for support work when working from office. Based on the results of hypothesis testing on organizational support factors on employee performance at the Bekasi City Social Service, the individual competence factor that most dominantly affects performance is the skill indicator, namely skills in completing work in groups (0.816).

Keywords: Employee performance, factors that influence employee performance, Bekasi City Social Service

ABSTRAK

Penelitian ini menggambarkan mengenai pengaruh Faktor Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan kinerja pegawai yang dinilai baik jika dilihat dari data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian kinerja lainnya meskipun terdapat peningkatan muatan kerja yang signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian survei. Teknik pengumpulan data utama menggunakan angket yang diisi oleh 73 orang pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi yang terdiri dari 4 bidang kepegawaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi, faktor yang paling merefleksikan dukungan organisasi dengan nilai loading factor terbesar adalah indikator ketersediaan sarana dan prasarana, dimana pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi bekerja dapat mengakses prasarana yang memadai untuk menunjang pekerjaan saat work from office. Berdasarkan hasil uji hipotesa terhadap faktor-faktor dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi, faktor kompetensi individu yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah indikator keterampilan, yaitu keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok.

Kata kunci: Kinerja pegawai, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Dinas Sosial Kota Bekasi.

PENDAHULUAN

Dinas Sosial Kota Bekasi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah. Secara umum Dinas Sosial Kota Bekasi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, dan penanganan fakir miskin yang dijalankan oleh 4 (empat) bidang kepegawaian.

Adapun dalam rangka menjalankan tugas rehabilitasi sosial, Dinas sosial Kota Bekasi memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber dana bantuan sosial mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pengelolaan sumber dana bantuan sosial. Selain itu, Dinas Sosial Kota Bekasi juga bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan sosial pada korban bencana. Berangkat dari hal tersebut, muatan tugas yang diemban pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi akan meningkat saat adanya situasi-situasi besar contohnya seperti pada saat bencana alam, Dinas Sosial Kota Bekasi akan menerapkan sistem kerja gabungan yang melibatkan pegawai dari berbagai bidang untuk ikut andil dalam menangani permasalahan yang harus ditangani dinas sosial.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi memberikan kinerja yang dapat dinilai baik jika dilihat dari data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kota Bekasi yang mencapai nilai rata-rata 82,6 pada tahun 2020, sebagaimana yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial

| No. | Penilaian Prestasi Kerja | Rata-Rata |
|--------------------------------------|--------------------------|-----------|
| 1. | Orientasi pelayanan | 83.1 |
| 2. | Integritas | 82.2 |
| 3. | Komitmen | 82.5 |
| 4. | Disiplin | 81.6 |
| 5. | Kerjasama | 81.9 |
| 6. | Kepemimpinan | 84.1 |
| Rata-Rata Penilaian Prestasi Kinerja | | 82.6 |

Sumber: diolah oleh penulis dari data Dinas Sosial Kota Bekasi (2020)

Pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi juga memperoleh nilai yang tergolong baik pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 2020 yaitu dengan nilai 82.5 dengan kadar pencapaian 100% pada masing masing pegawai. SKP merupakan dokumen yang memuat rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata. Adapun SKP ini berisi penilaian atas capaian target masing-masing pegawai yang dinilai dengan indikator kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Kinerja pegawai yang tergolong baik ini, turut berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam melaksanakan Tujuan dan Sasaran sebagaimana yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) 2018-2023

Dinas Sosial Kota Bekasi berhasil mencapai target keseluruhan sasaran strategis dan indikator sasaran kinerja Tahun Anggaran 2020, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Dinas Sosial Kota Bekasi Tahun 2020

| Sasaran | Indikator Sasaran | Capaian Kinerja | | |
|---|------------------------------------|-----------------|-----------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian |
| Meningkatkan Keberfungsian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) | Persentase PMK binaan yang mandiri | 11% | 11% | 100% |
| Meningkatkan keberfungsian Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) | Persentase PSKS yang berfungsi | 100% | 100% | 100% |

Sumber: Dinas Sosial Kota Bekasi (2020)

Dalam realisasinya, Dinas Sosial Kota Bekasi memiliki motto bahwa tidak ada dokumen yang menginap, sehingga semua pekerjaan yang dilakukan di hari itu akan selesai di hari itu pula. Pada situasi-situasi besar, Dinas Sosial Kota Bekasi memiliki berbagai tugas tambahan seperti berkontribusi langsung terhadap berbagai kegiatan pemberian bantuan kepada masyarakat terdampak bencana, namun Dinas Sosial Kota Bekasi tetap dapat mencapai angka 100% pada Capaian Kinerja Dinas Sosial Kota Bekasi Tahun 2020. Dan jika dilihat dari Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2020 Dinas Sosial Kota Bekasi tetap dapat menghasilkan nilai IKM yang baik yaitu dengan nilai 80,52 (baik) pada tahun 2020, dan 80,64 (baik) pada semester pertama tahun 2021.

Begitu pula dengan pada masa pandemi Covid-19, Dinas Sosial Kota Bekasi berperan aktif dalam penyaluran berbagai bantuan sosial baik dari Kementerian Sosial maupun Pemerintah Kota Bekasi, mulai dari bagian administratif, pendistribusian bantuan hingga melayani keluhan-keluhan masyarakat.

Adapun pada masa pandemi Covid-19 ini Pemerintah melalui Dinas Sosial Kota Bekasi menyalurkan berbagai bantuan sosial seperti (1) Kartu Kombo KKS (Kartu Keluarga Sejahtera) yang merupakan perluasan penerima bantuan bagi keluarga penerima manfaat (KPM) yang mempunyai fitur tabungan dan uang elektronik yang bisa menjadi sarana penyaluran bansos, (2) Program Keluarga Harapan yang berupa pemberian bantuan sosial kepada KPM dengan

perbaharuan, yaitu pemberian batuan setiap bulan yang awalnya setiap 3 bulan, (3) Program Sembako yang merupakan program pemberian bansos kepada keluarga miskin dan rentan untuk mengurangi beban dalam memenuhi kebutuhan pangan dengan nilai bantuan Rp.200.000- yang sebelumnya Rp.150.000,-.



Gambar 1.1 Jumlah Layanan Dinsos Kota Bekasi Tahun 2019-2020

Sumber: Dinas Sosial Kota Bekasi (2021)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan layanan yang signifikan pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2019, dan kenaikan jumlah layanan tersebut terjadi pula pada tahun 2021. Kenaikan jumlah layanan yang signifikan tersebut berbanding lurus dengan peningkatan muatan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai perharinya. sehingga mengharuskan pegawai bekerja lebih keras untuk menyelesaikan muatan kerja yang meningkat. Dinas Sosial Kota Bekasi memiliki motto ‘tidak ada dokumen yang menginap’ sehingga berapapun jumlah layanan perharinya, pegawai harus tetap menyelesaikan pekerjaannya di hari itu pula. Diketahui bahwa Dinas Sosial Kota Bekasi tidak menambah jumlah pegawai untuk mengimbangi muatan kerja yang meningkat.

Adapun dalam aspek kondisi kerja biologis yang dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam mengerjakan tugas, Dinas Sosial Kota Bekasi memiliki pelayanan yang berubangan langsung dengan masyarakat sehingga meningkatkan kemungkinan infeksi virus bagi para pegawai mengingat pada awal tahun 2020 kasus Covid-19 sudah mulai merebak di Indonesia. Virus Covid-19 ini menular dari kontak antar manusia dan media penularan lainnya. Jumlah pegawai yang terinfeksi virus Covid-19 pada tahun 2021 mencapai 25 pegawai dan Dinas Sosial Kota Bekasi tidak memiliki prosedur tertulis untuk menangani pegawai yang terinfeksi virus Covid-19 ataupun prosedur pengendalian muatan tugas yang ditinggalkan pegawai yang terinfeksi virus Covid-19 tersebut.

Selain itu, berubahnya sistem kerja pegawai yang semula WFO (work from office), sejak diterapkan Pembatasan Sosial Skala Besar Berkala (PSBB) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), Dinas Sosial Kota Bekasi menerapkan sistem work from home bagi pegawai secara bergantian yang merupakan salah satu upaya dalam menekan angka penyebaran virus Covid-19.

Bekerja dari rumah atau work from home juga berdampak kepada berkurangnya akses pegawai dalam menggunakan fasilitas kantor untuk menunjang

pekerjaan, seperti ketersediaan peralatan kantor dan fasilitas penunjang lainnya. Dalam hal ini, terdapat keterbatasan atas akses oleh pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi atas dokumen-dokumen yang tersimpan pada fasilitas komputer pegawai, mengingat Dinas Sosial Kota Bekasi tidak memiliki fasilitas online database sehingga pegawai tidak dapat mengakses dokumen diluar kantor.

Dalam hal analisis beban kerja pegawai, Dinas Sosial Kota Bekasi memiliki dokumen analisis beban kerja (ABK) untuk mengetahui kebutuhan atas pegawai pada tiap jabatan. ABK ini juga digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam penempatan pegawai dengan harapan agar beban kerja yang diampu seorang pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi pegawai tersebut. Berikut penulis sajikan olahan dokumen ABK Dinas Sosial Kota Bekasi mengenai kebutuhan pegawai atas suatu jabatan beserta dengan data jumlah pegawai yang tersedia:

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai dan Kebutuhan Pegawai Pada setiap Jabatan

| No. | Nama Jabatan | Kebutuhan Pegawai | Jumlah Pegawai |
|-----|--|-------------------|----------------|
| 25 | Pengadministrasi Umum | 3 | 6 |
| 27 | Pengadministrasi Perencanaan dan Program | 2 | 3 |
| 31 | Analisis Masalah Sosial | 5 | 3 |
| 34 | Analisis Rencana Program dan Kegiatan | 4 | 1 |
| 35 | Pengadministrasi Rehabilitasi Masalah Sosial | 4 | 6 |
| 37 | Pengelola Data Bantuan Sosial | 7 | 14 |
| 38 | Pengelola Pemberdayaan Lembaga Sosial | 2 | 4 |
| 39 | Pengelola Perlindungan Sosial | 6 | 12 |
| 41 | Penjaga Taman Makam Pahlawan | 2 | 4 |

Sumber: diolah oleh penulis dari data Dinas Sosial Kota Bekasi (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat gap antara kebutuhan pegawai berdasarkan ABK dan jumlah pegawai yang saat ini tersedia di beberapa posisi jabatan, sebagai contoh pada jabatan pengadministrasi umum memiliki jumlah pegawai ideal sebanyak 3 orang, namun pada realisasinya jabatan tersebut ditempati oleh 6 orang pegawai yang diindikasikan kelebihan jumlah pegawai. Disisi lain pada jabatan analisis rencana program dan kegiatan mengalami permasalahan kekurangan pegawai, posisi

yang idealnya diisi oleh 4 orang pada realisasinya diisi oleh 1 orang pegawai. Ditemukan pula posisi jabatan yang belum dilakukan analisis beban kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan diatas diketahui bahwa Dinas Sosial Kota Bekasi mengalami peningkatan beban kerja bagi pegawai, namun jika melihat pencapaian kinerja Dinas Sosial Kota Bekasi dapat memperoleh nilai kinerja yang baik. Berangkat dari hal tersebut terdapat fenomena yang menarik untuk penulis teliti yaitu adanya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi. Faktor-faktor seperti beban kerja salah satunya dapat meningkat yang menghasilkan output kinerja yang positif, sehingga dalam hal ini penulis menggunakan jenis permasalahan positif dan perlu melakukan penelitian lebih lanjut.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H0: faktor-faktor kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi.

H1: faktor-faktor kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif (*quantitative research approach*) dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian dilakukan pada penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil (H0). Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder yang diperoleh melalui studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur dilakukan dengan mempelajari buku-buku maupun literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini dan dokumen-dokumen terkait lainnya seperti jurnal ilmiah, skripsi, thesis, dan artikel. Sedangkan studi lapangan dilakukan melalui pengamatan langsung terkait pelayanan umum di Dinas Sosial Kota Bekasi terkhusus pada aspek kinerja pegawai, beban kerja, dan kompetensi pegawai. Selain itu peninjauan lapangan secara langsung ini dimaksudkan untuk memperoleh data dengan teknik pengumpulan dengan menyebarkan angket, yang dimana angket merupakan daftar pernyataan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi yang beranggotakan 88 orang pegawai yang melakukan fungsi pengawasan dan pelaksanaan yang terdiri dari satu kesekretariatan dan 4 bidang kepegawaian. Sedangkan sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 73

responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dengan persamaan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Derajat keabsahan/Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi) batas yang diinginkan adalah 5%

Hasil kuesioner yang diperoleh dari responden selanjutnya akan dikempokkan berdasarkan dimensi penelitian dan selanjutnya data tersebut akan diuji validitas dan reabilitasnya. Valid dini menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Realiabel berkenaan dengan derajat konsistensi/kejelasan data dalam interval waktu tertentu. Bila data itu reliabel maka akan cenderung valid. Selanjutnya peneliti melakukan uji korelasi antar variabel penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan yang dimiliki antar variabel, adapun variable yang akan peneliti uji ialah beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi.

Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini akan digunakan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

PENELITIAN TERKAIT

Adapun dalam penelitian ini terdapat beberapa perkembangan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang mengangkat tentang tema terkait sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliarti dan Anggriani (2015), dari lima faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu, diperoleh persepsi dari responden dengan kriteria setuju bahwa keempat faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Keempat faktor tersebut adalah faktor pribadi, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual. Namun demikian, salah satu aspek yang disebut sebagai aspek kepemimpinan dan mendapat penilaian sangat setuju, menunjukkan bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan merupakan kontributor paling signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pemimpin memainkan bagian penting dalam proses pengembangan dan dukungan pegawai mereka.

Selain itu, berdasarkan temuan penelitian Pusparani (2021), berikut ini dapat ditarik kesimpulan

untuk membentuk hipotesis yang layak untuk tujuan melakukan penelitian tambahan: a) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja; b) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; dan c) Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian Anggraini (2018), karakteristik yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja, keduanya berpengaruh besar dan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi baik dan signifikan oleh gaya kepemimpinan situasional serta oleh disiplin kerja. Studi ini juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Pusat Perum Bulog dapat ditingkatkan secara signifikan dengan meningkatkan tingkat motivasi mereka dalam bekerja.

Kemudian, Akbar (2018) menyumbangkan temuan penelitiannya dan menyatakan bahwa manajemen tenaga kerja yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang ideal guna mewujudkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan. Metode yang digunakan untuk merekrut pegawai dan memberi mereka motivasi adalah dua dari banyak aspek yang mungkin berpengaruh pada kinerja mereka saat mereka bekerja. Proses perekrutan pegawai baru mencakup persiapan yang matang sehubungan dengan permintaan organisasi akan tenaga kerja. Selain itu, prosedur ini memerlukan studi yang cermat untuk menempatkan seorang pekerja pada posisi yang sesuai dengan tingkat keahliannya. Selain itu, salah satu faktor yang paling signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pemberian insentif bagi pegawai. Pemberian motivasi oleh suatu organisasi merupakan kewajiban sekaligus tuntutan. Memberikan motivasi positif dan tahan lama kepada pegawai dalam bentuk bimbingan atau penghargaan dapat merangsang mereka untuk melakukan pekerjaan mereka lebih efektif, yang pada gilirannya membantu organisasi bergerak lebih dekat untuk mencapai tujuannya, yang telah digariskan sebelumnya.

HASIL DAN DISKUSI

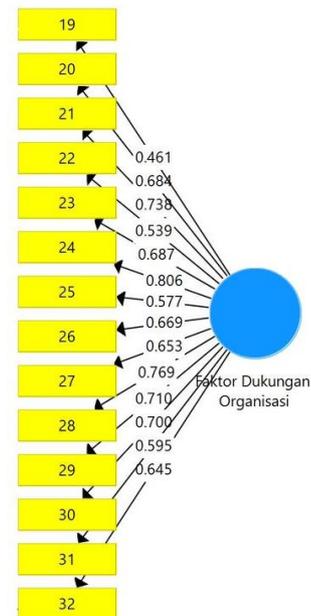
Pembahasan Data

Dari data hasil kuesioner yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan analisis statistik, untuk membahas masalah penelitian dan juga mengungkapkan hubungan pengaruh Faktor Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi. Subyek penelitian ini adalah responden 73 orang responden Pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi. Dari hasil data karakteristik responden yang mengisi kuesioner, responden pegawai laki-laki yang terbanyak bekerja di bidang Linjamsos dan Pemberdayaan Sosial yang berusia 40 Tahun hingga 50 Tahun.

Kinerja pegawai tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan

kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian mengenai faktor organisasi pegawai di Dinas Sosial Kota menggunakan system olah data PLS yang menggambarkan sistem kerja sebagai model multi dimensional dari faktor organisasi, yang terdiri atas 4 indikator, yaitu:

- a. Pengorganisasian
- b. Ketersediaan Sarana dan Prasarana
- c. Lingkungan Kerja
- d. Kondisi dan Syarat Kerja



Gambar 4.2 Hasil Estimasi Reflektif Faktor Organisasi

Bagan estimasi reflektif faktor organisasi di atas menunjukkan bahwa pernyataan 24 yaitu pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi bekerja dapat mengakses prasarana yang memadai untuk menunjang pekerjaan saat work from office. Seperti ruangan kerja, ruangan meeting, aula, dsb. Pernyataan 24 merupakan termasuk pada indikator Ketersediaan Sarana dan Prasarana dengan loading faktor yang hasilnya paling besar merefleksikan variabel Faktor Organisasi pada pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi. Selanjutnya dapat dilihat bahwa terdapat loading faktor yang hasilnya paling kecil yaitu pada pernyataan 19 yaitu pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi memiliki sasaran capaian yang jelas yang termasuk pada indikator Kondisi dan Syarat Kerja.

Uji Validitas

a. Validitas Konvergen

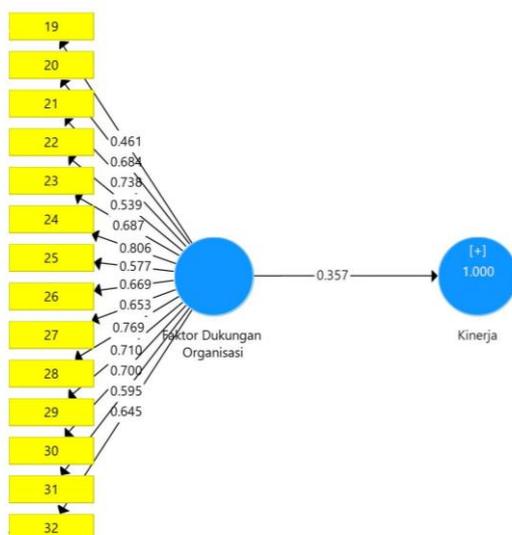
Validitas merupakan pengujian sebuah instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Penelitian ini akan melakukan uji validitas yaitu menggunakan validitas konstruk

(construct validity). Uji validitas pada 72 responden yang diteliti, peneliti terlebih dahulu melakukan content validity yang telah dilakukan dalam uji pendahuluan atau pre – test, content validity ini dilakukan untuk mengukur tingkat kesesuaian antara item – item terpilih dengan definisi konseptualnya (Hair et al., 2006). Uji validitas pada tahap ini dengan mengajukan item – item pertanyaan yang sudah diterjemahkan, setelah item – item pertanyaan dianggap layak selanjutnya dilakukan construct validity dengan analisis faktor. Item – item pertanyaan yang mempunyai loading factor yang dilihat dalam outer loading > 0.7 namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0.5 – 0.6 masih dapat diterima.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Konvergen

| Dimensi | Cronbach's Alpha | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------------------|------------------|----------------------------------|
| Faktor Dukungan Organisasi | 0,9004 | 0,4427 |
| Kinerja | 0,9574 | 0,3645 |

Berdasarkan hasil pada tabel 4.4, dapat dilihat bahwa hasil uji data validitas konvergen pada penelitian ini dilihat dari hasil nilai Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil tersebut, terbukti bahwa uji validitas pada dimensi Faktor Dukungan Organisasi dan Kinerja mendapatkan nilai Cronbach's Alpha > 0.7, sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sudah memenuhi nilai validitas dengan baik.



Gambar 4.4 Hasil Evaluasi Outer Model

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan beberapa indikator Faktor Individu dan Faktor Dukungan Organisasi harus dihapus karena indikator tersebut memiliki nilai outer loading yang sangat rendah

yaitu dibawah 0.5, walaupun semua konstruk telah memiliki nilai average variance extracted (AVE) diatas 0.5. Setelah penghapusan indikator – indikator tersebut, maka akan terlihat nilai outer loading setiap indikator telah mencapai nilai diatas 0.5.

b. Validitas Diskriminan

Tabel 4.9 Nilai Kuadrat AVE

| Dimensi | Faktor Dukungan Organisasi | Kinerja |
|----------------------------|----------------------------|---------|
| Faktor Dukungan Organisasi | 0,7654 | |
| Kinerja | 0,9080 | 0,7038 |

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi sehingga konstruk pada model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.

c. Composite Reability

Tabel 4.10 Hasil Composite Reability

| Item | Composite Reliability |
|----------------------------|-----------------------|
| Faktor Dukungan Organisasi | 0,9161 |
| Kinerja | 0,9604 |

Pada Tabel 4.7 di atas, nilai composite reliability semua konstruk berada di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Hasil Inner Model

a. R-Square

Tabel 4.11 Hasil Uji R-Square

| | R Square |
|---------|----------|
| Kinerja | 1,0000 |

Dari hasil R-Squares pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai R-Squares terhadap Kinerja sebesar 1,00. Nilai ini menunjukkan bahwa Faktor Dukungan Organisasi dan Faktor Individu mampu menjelaskan variabilitas konstruk sebesar 100%. Nilai ini menunjukkan bahwa Faktor Dukungan Organisasi mampu menjelaskan variabilitas konstruk Kinerja sebesar 100%.

b. Godness of Fit

Tabel 4.12 Goodness of Fit

| | <i>Saturated Model</i> |
|-------------|------------------------|
| SRMR | 0,1239 |
| GoF | 57,4745 |

Berdasarkan hasil Goodness of Fit didapatkan sebesar 57,47. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Nilai Probabilitas (P) $57,47 > 0,05$ menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diamati telah direkonstruksi dengan benar dan dengan demikian model memiliki relevansi prediktif.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak antara lain dengan memperhatikan nilai signifikansi antara konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Uji hipotesis pada penelitian ini dilihat dengan teknik SEM Formatif. Pada penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus memiliki nilai > 0.7 . Hasil Uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5 Hasil Uji Hipotesis Formatif

Berdasarkan hasil pada pengujian hipotesis yang dilihat dengan uji SEM Formatif, maka didapatkan bahwa Faktor Dukungan Organisasi yang mempengaruhi Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Faktor Dukungan Organisasi Yang Mempengaruhi Kinerja

| Faktor Organisasi | | | |
|--------------------------|-------------|-----------------------------------|--|
| Item | Skor | Dimensi | Indikator |
| 21 | 0,842 | Pengorganisasian | Pembagian tugas yang jelas pada situasi besar (seperti bencana alam, bencana sosial) |
| 24 | 0,880 | Ketersediaan sarana dan prasarana | Penyediaan sarana pada saat <i>work from home</i> |

| Faktor Organisasi | | | |
|--------------------------|-------------|------------------|---|
| Item | Skor | Dimensi | Indikator |
| 29 | 0,853 | Lingkungan Kerja | Kesehatan lingkungan kerja saat <i>work from office</i> |

Berdasarkan hasil pada Faktor Dukungan Organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja didapatkan pada dimesi Pengorganisasian, indikator “Pembagian tugas yang jelas pada situasi besar (seperti bencana alam, bencana sosial)” mendapatkan skor 0,842. Kemudian pada dimensi Ketersediaan sarana dan prasarana, indikator “Penyediaan sarana pada saat *work from home*” mendapatkan skor 0,880. Selanjutnya pada dimensi Lingkungan Kerja, indikator “Kesehatan lingkungan kerja saat *work from office*” mendapatkan skor 0,853.

Pembahasan Hipotesis

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil yang didapatkan dari pengujian hipotesis mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi. Karena kegiatan organisasi akan selalu membutuhkan manusia untuk memainkan fungsi sumber daya agar organisasi dapat terus maju, setiap kemajuan yang terjadi akan berpengaruh pada kemampuan organisasi untuk menjaga stabilitas dan konsistensinya. Aktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia dalam banyak hal (Saridawati, 2018). Sumber Daya Manusia yang ada saat ini, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi, korporasi, atau instansi. Untuk itu diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu mengatur kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan agar dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia dengan baik sesuai dengan kebutuhan suatu instansi.

Kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditunjukkan oleh mereka sesuai dengan pekerjaan mereka. Karena kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya pencapaian, maka organisasi harus melakukan berbagai kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat beberapa dimensi dari faktor dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi.

Tidak mungkin memisahkan peran aktif manajemen dalam upaya mendorong produktivitas kerja pegawai dan organisasi dari proses pengembangan strategi sumber daya manusia. Pertimbangan yang tepat tentang perlunya gaji yang lebih besar, tunjangan, pelatihan, dan peluang pengembangan profesional, diperlukan. Kinerja adalah apa yang menimbulkan kerja yang baik baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil yang telah diperoleh seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan

kepadanya. Ada kemungkinan bahwa pencapaian sumber daya manusia organisasi akan berpengaruh pada seberapa baik organisasi berjalan. Tidak tertutup kemungkinan sejumlah elemen tersebut berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia suatu instansi.

Salah satunya pada Dinas Sosial Kota Bekasi adalah dengan kemampuan organisasi untuk memberikan dukungan kepada anggotanya. Tingkat bantuan yang ditawarkan oleh organisasi atau dalam hal ini Dinas Sosial Kota Bekasi dapat memiliki efek menguntungkan pada tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia instansi. Pengaruh positif yang dimaksud adalah kenyataan bahwa para pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi dapat mengembangkan keinginan positif untuk dapat melakukan semua pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi. Peningkatan kompensasi kerja, penyediaan fasilitas untuk mendukung proses kerja pegawai, promosi, dan inisiatif serupa lainnya adalah beberapa dari jenis dukungan yang diberikan oleh Dinas Sosial Kota Bekasi pada pegawainya. Berdasarkan hasil pada penelitian ini, faktor dukungan organisasi yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi adalah:

- a. Pembagian tugas yang jelas pada situasi besar (seperti bencana alam, bencana sosial). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan selama melaksanakan tugas sesuai dengan harapan yang diberikan kepada mereka. Pemahaman dan pengakuan pekerjaan adalah dua aspek yang berkontribusi pada kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi, dan untuk mengatasi kedua aspek ini, Dinas Sosial Kota Bekasi melakukan pemisahan tanggung jawab tenaga kerja yang jelas. Karena setiap pekerjaan berkaitan dengan domain tertentu, pembagian kerja dapat membantu individu menjadi lebih mahir dalam pelaksanaan tanggung jawab mereka. Sistem pembagian tugas yang efektif sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, terutama dalam hal memberikan jaminan kelangsungan, kelancaran, dan efektivitas pekerjaan.
- b. Penyediaan sarana pada saat work from home. Pemerintah memilih metode yang dikenal sebagai bekerja dari rumah atau work from home sebagai upaya untuk mengurangi kemungkinan penyebaran virus corona jenis baru (SARS-CoV-2) yang menyebabkan penyebaran Covid-19. Diharapkan jarak sosial akan tetap terjaga jika lebih banyak orang bekerja dari rumah. Hal ini dicapai dengan membatasi pergerakan orang, menjaga jarak fisik di antara mereka, dan meminimalkan kerumunan.

Dalam pelaksanaan work from home pada pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi maka perusahaan memberikan sarana dalam menunjang pekerjaan di rumah. Sarana ini disediakan untuk memberikan semangat dan kemudahan bagi pegawai yang bekerja di rumah. Dinas Sosial Kota Bekasi juga memantau pelaksanaan work from home pegawai agar dapat terkontrol sesuai ketentuan yang berlaku. Pemantauan oleh Dinas Sosial Kota Bekasi ini bertanggung jawab penuh untuk menjalankan seluruh kebijakan organisasi dengan terus melakukan pengendalian internal di seluruh tahapan kegiatan.

- c. Kesehatan lingkungan kerja saat work from office. Ketika lingkungan kerja nyaman dan terpelihara dengan baik, dianggap aman bagi pegawai untuk berada di sana. Kondisi ini dikenal sebagai kesehatan kerja. Pada Dinas Sosial Kota Bekasi, dalam menjamin kesehatan lingkungan kerja untuk pegawai, maka diupayakan lingkungan pada Dinas Sosial Kota Bekasi tidak boleh ada sampah, kotoran, serangga, atau hal-hal tersebut. Dinas Sosial Kota Bekasi tidak hanya bertanggung jawab atas pembuatan kebijakan tertulis tetapi juga perumusan standar dan prosedur keselamatan yang sederhana, mudah dipahami, dan wajib dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Protokol ini dirancang untuk melindungi pekerja dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Penyediaan dan penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur untuk mendapatkan izin kerja khusus, praktik kerja yang aman, dan prosedur tanggap darurat merupakan contoh peraturan dan prosedur K3.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor dukungan organisasi, yang terdiri dari beberapa indikator yaitu pengorganisasian, ketersediaan sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan kondisi dan syarat kerja.
2. Berdasarkan keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi, faktor yang paling merefleksikan dukungan organisasi dengan nilai loading factor terbesar adalah indikator ketersediaan sarana dan prasarana, dimana pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi bekerja dapat mengakses prasarana yang memadai untuk menunjang pekerjaan saat work from office.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesa terhadap faktor-faktor dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi, faktor kompetensi individu yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah indikator keterampilan, yaitu keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok (0.816).

REFERENSI

- Agustriyana, Darwis. 2015. Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 9(2).
- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis* 3(2):1–17.
- Anggraini, Listya Nurul. 2018. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Eksekutif* 15(01):263.
- Bintoro, and Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th Editio. California: SAGE Publication.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faisal Amir, Mohammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hariandja, M. T. .. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Harun, Samsudin. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Edisi Pert. Sidoarjo: Indomedika Pustaka.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta.
- Indriasari, Nia, Oni Yulianti, and Herawati Herawati. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 6(2):139–47. doi: 10.37676/ekombis.v6i2.607.
- Kwong, Alex. 2020. *Mental Health Before and During the Covid-19 Pandemic in Two Longitudinal UK Population Cohorts*. Cambridge University Press.
- Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Patra Pertiwi, Triani, and Andika Saputra. 2020. Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 5(6):202. doi: 10.36418/syntax-literate.v5i6.1336.
- Pranoto, Hardi, and Retnowati. 2015. *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PPM.
- Pusparani, Mellysa. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(4):534–43. doi: 10.31933/jimt.v2i4.466.
- Republik Indonesia. 2009. *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruslanto, Jajang. 2020. *Pandemi COVID-19 Dan Dampaknya Bagi Pekerja*. Universitas Padjajaran.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka, Solichul Bakri, and Lilik Sudiajeng. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Yuliarti, Dwi Linda, and Ida Anggriani. 2015. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 2(1):122–38. doi: 10.37676/ekombis.v2i