

BAB I

PENDAHULUAN

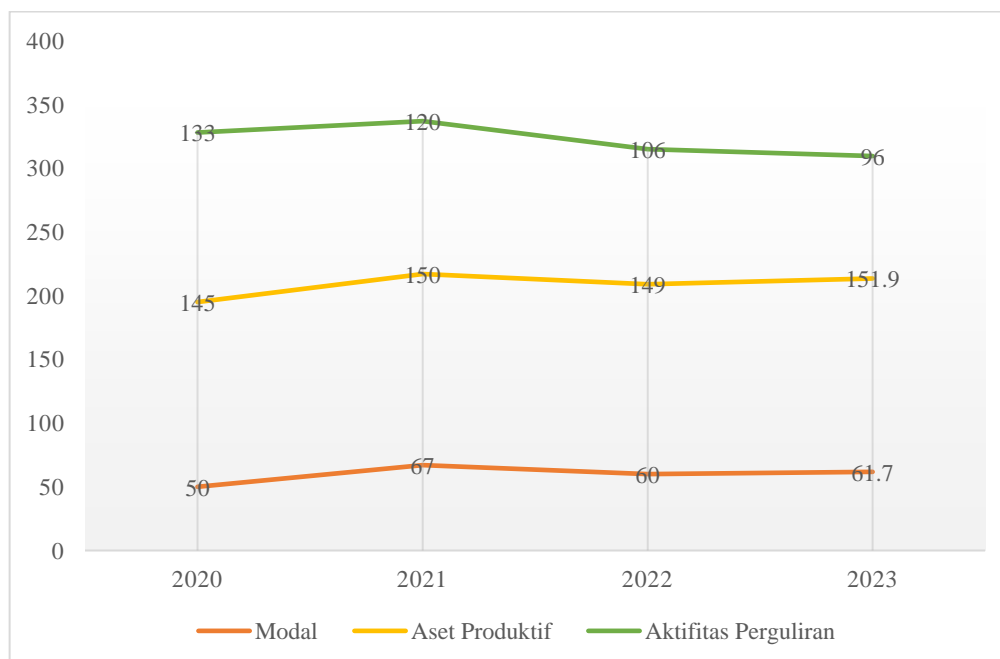
1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu alat manajemen (*managerial tools*) dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya, organisasi secara khusus melakukan pengelolaan terhadap sumber daya organisasi yang kemudian disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan karyawan pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi diartikan sebagai capaian yang harus direalisasikan karena menyangkut kepentingan bersama, yaitu kepentingan organisasi itu sendiri dan kepentingan pegawai organisasi. Dengan demikian, tujuan tersebut sangat berpengaruh terhadap pegawai organisasi. Pegawai akan bekerja dengan baik dan memprioritaskan pencapaian yang ada pada organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.

Terdapat perbedaan pada tujuan organisasi karena akan disesuaikan dengan bidang organisasi itu sendiri. Salah satu organisasi di Tasikmalaya yang membidangi pengelolaan operasional kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan di level kecamatan adalah Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat. Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat merupakan unit yang menjalankan kegiatan usaha berupa jasa simpan pinjam yang bertujuan memberdayakan masyarakat pedesaan

secara mandiri dalam pengentasan kemiskinan masyarakat sesuai dengan amanat Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat.

Berdasarkan pada data asset Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tasikmalaya sampai dengan periode November 2023 telah terkumpul dana yang bersumber dari BLM sebesar 61,75 Milyar dengan total perguliran sebesar 1,45 Triliyun dari 30 Kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya (PP-DAPM Kabupaten Tasikmalaya, 2023). Perguliran dana di Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat melibatkan banyak kelompok masyarakat di setiap Desa dan Kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya. Namun demikian, besaran dana perguliran Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat jika dibandingkan dengan periode sebelumnya mengalami trend yang fluktuatif. Hal demikian tentunya dapat menjadi indikator kinerja Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat dalam mengelola keuangan. Berikut adalah grafik perputaran dana bergulir dan Aset Produktif Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tasikmalaya periode 2022-2023



Sumber: Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020 - 2023

Gambar 1. 1
Perkembangan Modal, Aset Produktif dan Aktifitas Perguliran Dana PP DAPM Kabupaten Tasikmalaya Periode 2020 - 2023

Berdasarkan grafik di atas, penerimaan modal dari BLM yang diterima oleh Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tasikmalaya memiliki nilai yang fluktuatif namun tidak signifikan dengan *range* 50 – 61,7 Milyar. Pada Tahun 2021 mencapai nilai tertinggi yaitu mencapai 67 Milyar kemudian mengalami penurunan di Tahun selanjutnya kemudian naik menjadi 61,7 Milyar Rupiah. Trend yang sama terjadi pada jumlah aset produktif Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat yang mengalami fluktuatif namun tidak signifikan dan cenderung memiliki penambahan aset hingga menyentuh angka 151,9 Milyar pada Tahun 2023.

Sedangkan aktifitas perguliran dana Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat mengalami penurunan dari tahun ke tahun dihitung

sejak Tahun 2020. Diketahui pada Tahun 2020 perguliran dana di Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tasikmalaya mencapai 133,585 Milyar Rupiah mengalami penurunan di tahun berikutnya menjadi 120,960 M dan terus mengalami penurunan sampai dengan Tahun 2023 menjadi 96,525 Milyar Rupiah. Jika dilihat dari tren fluktuasi modal dan asset produktif yang ada. Tren tersebut dapat memperlihatkan performa Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat kurang baik. Hal demikian diperkuat dengan grafik aktifitas perguliran dana yang terus menurun sampai dengan Tahun 2023. Jika dilihat per Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat di 30 Kecamatan yang ada di Kabupaten Tasikmalaya pada Tahun 2023, diketahui terdapat beberapa Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat yang tidak produktif, hal demikian dilihat dari data perguliran dana yang dikelola. Terdapat 6 (enam) Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat yang memiliki performa kurang baik dalam pengelolaan dana sebagaimana Tabel berikut:

Tabel 1. 1
Daftar Aset dan Perguliran Dana DAPM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2023

NO.	KECAMATAN	MODAL AWAL DARI BLM	TOTAL PERGULIRAN	TOTAL ASSET PRODUKTIF
1	BANTARKALONG	Rp 1.611.070.000		
2	BOJONGGAMBIR	Rp 2.303.091.860	Rp 35.960.992.897	Rp 6.607.529.358
3	BOJONGASIH	Rp 1.403.869.400	Rp 26.285.000.000	Rp 3.100.470.171
4	CIBALONG	Rp 1.557.000.000	Rp 48.796.378.000	Rp 5.147.656.230
5	CIGALONTANG	Rp 2.085.244.700	Rp 58.482.182.500	Rp 3.884.606.556
6	CIKALONG	Rp 1.985.700.000	Rp 93.897.250.000	Rp 6.380.917.995
7	CIKATOMAS	Rp 2.203.995.500	Rp 72.245.075.500	Rp 7.773.729.642
8	CINEAM	Rp 963.100.000		Rp 2.354.855.572
9	CIPATUJAH	Rp 4.630.510.000	Rp 13.928.458.400	Rp 4.932.166.333
10	CISAYONG	Rp 1.756.150.000	Rp 44.872.700.000	Rp 4.555.388.916
11	CULAMEGA	Rp 1.571.990.000	Rp 49.454.000.000	Rp 5.179.779.610
12	GUNUNGTANJUNG	Rp 1.656.300.000	Rp 29.950.300.000	Rp 4.778.255.612
13	JATIWARAS	Rp 2.580.950.000	Rp 104.923.850.000	Rp 7.867.985.285
14	KADIPATEN	Rp 1.516.350.000		Rp 2.663.415.977
15	KARANGJAYA	Rp 1.582.600.000	Rp 37.201.316.599	Rp 3.791.758.731
16	KARANGNUNGGAL	Rp 2.489.503.000		Rp 3.592.878.575
17	MANONJAYA	Rp 2.015.600.000	Rp 58.006.718.000	Rp 4.504.968.524
18	PADAKEMBANG	Rp 1.695.150.000	Rp 52.589.000.000	Rp 3.042.051.931
19	PAGERAGEUNG	Rp 1.549.950.000	Rp 51.184.940.900	Rp 6.248.095.378
20	PANCATENGAH	Rp 3.375.060.500	Rp 146.114.633.500	Rp 9.749.541.242
21	PARUNG PONTENG	Rp 2.026.002.500	Rp 85.186.050.000	Rp 7.218.170.252
22	PUSPAHIANG	Rp 1.789.965.199	Rp 77.357.500.000	Rp 5.533.534.783
23	SALAWU	Rp 2.910.350.000	Rp 86.014.934.247	Rp 9.646.694.224
24	SALOPA	Rp 3.294.218.550	Rp 91.811.258.426	Rp 8.694.198.078
25	SARIWANGI	Rp 2.198.450.000	Rp 56.423.981.500	Rp 5.057.719.301
26	SODONGHILIR	Rp 2.634.741.600	Rp 54.230.050.000	Rp 4.364.697.315
27	SUKAHENING	Rp 1.338.900.000	Rp 31.485.232.000	Rp 5.260.004.044
28	SUKARATU	Rp 1.481.000.000	Rp 49.676.283.750	Rp 3.408.610.564
29	SUKARESIK	Rp 1.715.750.000		Rp 2.390.466.378
30	TANJUNGPAYAYA	Rp 1.827.913.610		Rp 4.219.572.811
JUMLAH		Rp 61.750.476.419	Rp 1.456.078.086.219	Rp 151.949.719.388

Sumber: Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat Kab. Tasikmalaya (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terdapat 6 (enam) Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat yang tidak memiliki aktifitas perguliran dana, bahkan Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat Bantarkalong tidak memiliki asset produktif, dan kelima Perkumpulan Pengelola

Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat lainnya memiliki asset produktif di atas 2 Milyar namun tidak memiliki aktifitas perguliran dana, padahal total penerimaan dari BLM, yang merupakan modal awal Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat, memiliki nilai yang fantastis dengan rata-rata di atas 1 Milyar. Kondisi tersebut, tentunya mengindikasikan adanya penurunan performa/kinerja pada Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat yang mengakibatkan aktifitas perguliran dana mengalami penurunan bahkan tidak ada kegiatan sama sekali.

Tabel 1.1 mengenai jumlah asset Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tasikmalaya dapat diketahui beberapa Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat yang tidak produktif karena tidak memiliki aktifitas perguliran dalam kegiatan usahanya. Maka daripada itu dapat diidentifikasi salah satu penyebab dari tidak produktifnya Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat adalah masalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai atas kewajibannya yang diberikan oleh perusahaan sehingga mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang baik dari pegawai dapat memberikan performa positif terhadap organisasi. Namun demikian, dengan adanya penurunan performa pada Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat di Kabupaten Tasikmalaya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah proses remunerasi yang adil dan sesuai dengan ekspektasi dari pegawai. Pemberian remunerasi pada organisasi merupakan

hal yang wajib dilakukan dikarenakan remunerasi merupakan hak dari karyawan atas apa yang mereka kerjakan untuk organisasi.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai salah satunya adalah keadilan organisasi (*organizational justice*). Keadilan organisasi dapat dilihat dari perlakuan organisasi terhadap pegawai, baik itu perlakuan berupa penghargaan (*reward*) maupun hukuman (*punishment*) atas kinerja yang dicapai. Keadilan organisasi memiliki peran penting bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Sebagaimana penelitian Jufrizen dan Kandhita (2021) yang menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi dapat secara langsung mempengaruhi kinerja, bahkan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja. Sejalan dengan penelitian lain, yaitu Oktovian dan Edalmen (2021) yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi dan komitmen efektif berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Sejalan dengan penelitian Anggi, P.P, et al (2015) yang menyatakan bahwa mayoritas karyawan masih merasakan adanya perlakuan yang kurang adil dari perusahaan. Kondisi yang paling buruk terjadi akibat perusahaan cenderung menjalankan manajemen informasi yang tertutup. Transparansi hampir tidak terjadi, sehingga karyawan kurang mendapatkan timbal balik yang jelas mengenai hasil kerja yang sudah mereka lakukan dan bagaimana kondisi organisasi sebenarnya. Kebijakan-kebijakan penggajian dan promosi juga terkesan tertutup sehingga karyawan tidak memiliki ukuran-ukuran yang jelas untuk mencapainya.

Disamping itu, perusahaan tidak menjalankan manajemen partisipatif dimana karyawan sama sekali tidak diberikan kesempatan untuk berkontribusi

gagasandan keterlibatan dalam keputusan-keputusan manajemen khususnya yang terkait dengan hubungan ketenagakerjaan. Akibatnya banyak kebijakan-kebijakan perusahaan yang kurang mengakomodasi keberatan dan permasalahan yang dihadapi karyawan. Kesediaan karyawan untuk mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawan juga relatif tidak terpenuhi. Hal ini tentu saja sebagai akibat tertutupnya saluran informasi dan juga keengganan manajemen untuk memberi saluran partisipasi dari bawah sehingga aspirasi para karyawan menjadi kurang didengar oleh manajemen.

Disamping itu, remunerasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya atas kewajibannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Besaran remunerasi juga tergantung dari beban kerja dan jabatan dalam organisasi sehingga dalam hal ini organisasi akan memberikan hak, berupa pemberian remunerasi secara proporsional.

Sistem remunerasi yang baik dan adil akan memberikan dorongan/motivasi bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya baik. Sebagaimana penelitian Pomoeng dan Rombeallo (2022), Agustin, et al (2023), Permatasari, et al (2021) yang memberikan kesimpulan bahwa pemberian remunerasi dapat meningkatkan kinerja. Namun pada praktiknya, pemberian remunerasi dikembalikan kepada kemampuan organisasi ataupun perusahaan, begitupun Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat di Kabupaten Tasikmalaya. Disisi lain penelitian Endang T.P (2020) menyatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini pun sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusnaeni, K., &

Sukamdani, N. B. (2021) yang meneliti mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh peran pegawainya dalam bekerja. Semakinsungguh-sungguh pegawai bekerja untuk organisasi, maka semakin baik kinerja organisasi tersebut. Hal demikian sejalan dengan hasil penelitian dari Brilliantia dan Swasti (2023) yang menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan pekerjaan (beban kerja) terkadang di bawa pulang ke rumah, sehingga mengganggu, bahkan beberapa dari pegawai terkadang tidak focus bekerja karena masalah keluarga. Sejalan dengan penelitian Rahmawati et al. (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja dikarenakan para pekerja tidak mampu membagi waktu atau menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar sehingga menurunkan kinerja karyawan begitupun penelitian Savitri, et al (2022) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Oleh karenanya, permasalahan-permasalahan yang terjadi pada pegawai di Perkumpulan Pengelola Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tasikmalaya perlu dilakukan analisis mendalam. Maka daripada itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh *Organizational Justice*, Remunerasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai PP DAPM Kabupaten Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana *organizational justice*, remunerasi, *work life balance* dan kinerja pegawai PP DAPM Kabupaten Tasikmalaya;
- 2) Bagaimana pengaruh *organizational justice*, remunerasi dan *work life balance* secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai PP DAPM Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis permasalahan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui gambaran *organizational justice*, remunerasi, *work life balance* dan kinerja pegawai PP DAPM Kabupaten Tasikmalaya;
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice*, remunerasi dan *work life balance* secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai PP DAPM Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada pegawai PP DAPM Kabupaten Tasikmalaya memiliki kegunaan praktis dan teoritis sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu. Adapun kegunaan bagi pengembangan ilmu antara lain:

- 1) Perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *organizational justice*, remunerasi, *work-life balance* dan kinerja pegawai;
- 2) Menambah ilmu mengenai pengaruh *organizational justice*, remunerasi dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini bagi kalangan akademisi atau pembaca antara lain:

- 1) Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan bagi penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai *organizational Justice*, Remunerasi, *Work-Life Balance* dan Kinerja Pegawai;
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan referensi untuk perbandingan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *organizational justice*, remunerasi dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya dan dapat menjadi acuan dalam pembuatan kebijakan di masa yang akan datang sehingga dapat mencapai tujuan instansi;

- 4) Dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia di PP DAPM wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 30 PP DAPM yang tersebar di Kabupaten Tasikmalaya, yaitu PP DAPM Kecamatan Cineam, Manonjaya, Karangjaya, Bantarkalong, Bojongsambir, Bojongasih, Cibalong, Cigalontang, Cikalong, Cikatomas, Cipatujah, Cisayong, Culamega, Gunungtanjung, Jatiwaras, Kadipaten, Karangnunggal, Padakembang, Pageurageng, Pancatengah, Parungponteng, Puspahiang, Salawu, Salopa, Sariwangi, Sodonghilir, Sukahening, Sukaratu, Sukaresik, dan Tanjungjaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan sesuai dengan jadwal penelitian dimulai pada bulan Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024.