

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

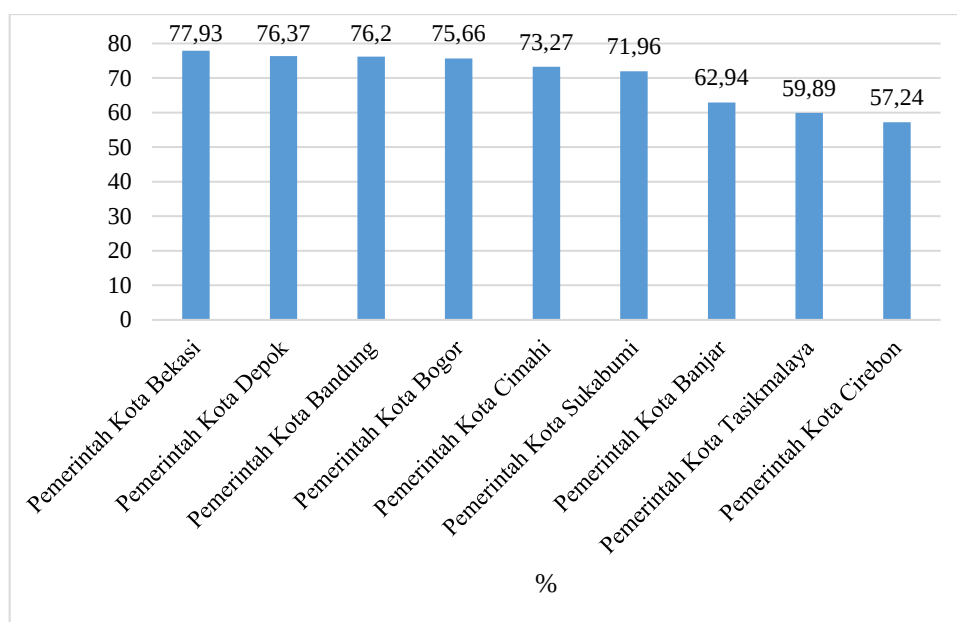
Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi baik sektor swasta maupun sektor publik, karena manusia merupakan unsur penting dalam setiap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran, serta kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang kompeten. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, maka harus dikelola secara profesional sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks *good governance* sangat penting karena SDM yang berkualitas mendukung prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi (Kaufman, dkk, 2009). Dalam hal ini, SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) bisa berfungsi sebagai indikator yang memperlihatkan kualitas SDM melalui pengukuran kinerja instansi pemerintah.

Sebagai salah satu Provinsi yang meraih predikat A selama beberapa tahun terakhir, Provinsi Jawa Barat menunjukkan progres signifikan dalam meningkatkan kualitas akuntabilitas dan transparansi kinerja pemerintahan daerah. Jawa Barat berhasil mempertahankan predikat tertinggi dalam SAKIP pada beberapa tahun terakhir, termasuk raihan nilai A pada 2020 dan predikat lebih tinggi di tahun 2023 (BKD Jabar, 2024). Secara keseluruhan, pencapaian SAKIP ini menunjukkan

bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah berhasil menciptakan integrasi yang lebih baik antara perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja. Ini sejalan dengan upaya meningkatkan kualitas SDM dan efektivitas organisasi dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik.

Kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil yang dipresentasikan oleh ukuran Indeks Profesionalitas (IP). Indeks profesionalitas pegawai negeri sipil yang diukur berdasarkan indikator kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Berikut ini data Indeks Profesionalitas PNS pada Pemerintah Kota di Provinsi Jawa Barat, dapat dilihat pada Gambar 1.1.



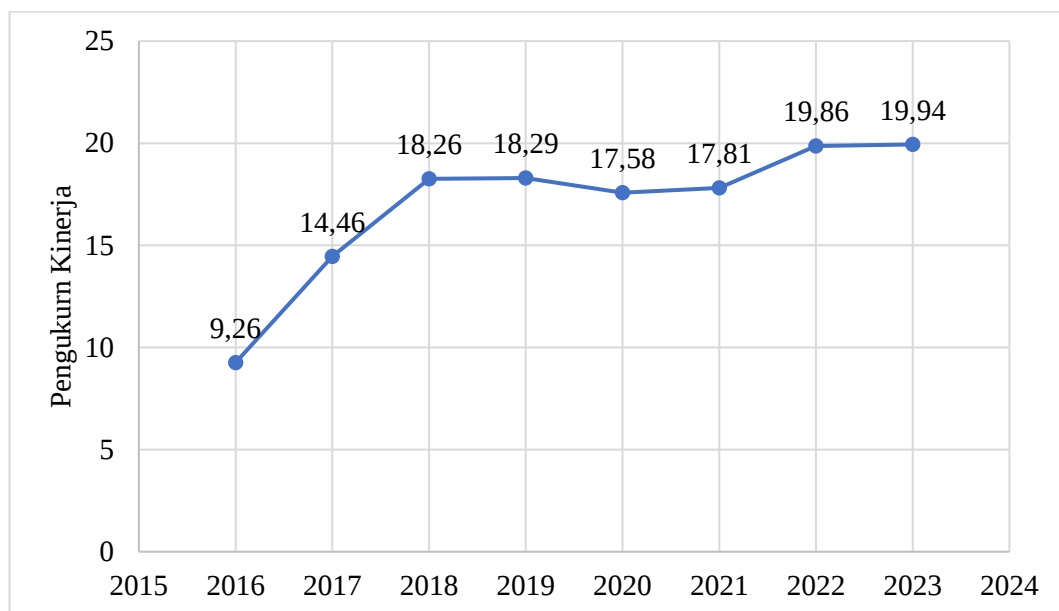
Sumber : BKPSDM Kota Tasikmalaya, 2024

Gambar 1. 1
Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota di Jawa Barat
Tahun 2023

Berdasarkan grafik di atas pada Gambar 1.1, besarnya indeks profesionalitas PNS Kota Tasikmalaya berada di angka 59,89%, berada di posisi ke 2 dari bawah atau di posisi 8 pada Pemerintah Kota di Provinsi Jawa Barat. Apabila dibandingkan

dengan Kota terdekat dari Kota Tasikmalaya, yaitu Kota Banjar yang mana Indeks Profesionalitas PNS Kota Banjar berada di posisi ke 7 dengan angka rata-rata IP sebesar 62,94%, lebih baik dari pada Indeks Profesionalitas PNS Kota Tasikmalaya

Dilain hal, kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil yang dipresentasikan oleh ukuran Satuan Kinerja Instansi Pemerintahan dalam indikator pengukuran kinerja. Berikut ini data Satuan Kinerja Instansi Pemerintahan Kota Tasikmalaya dengan indikator pengukuran kinerja dari tahun 2017 sampai dengan 2022, dapat dilihat pada Gambar 1.2.



Sumber : BKPSDM Kota Tasikmalaya, 2024

Gambar 1. 2
Indikator Pengukuran Kinerja dari Tahun 2017 Sampai 2022

Berdasarkan grafik di atas besarnya nilai pengukuran kinerja tahun 2017 diangka 9,26, nilai tersebut meningkat di tahun 2017 di angka 14,46, meningkat kembali di tahun 2018 di angka 18,26, meningkat kembali di tahun 2019 ke angka 18,29. Pengukuran kinerja mengalami penurunan ke angka 17,58 di tahun 2020, tetapi mengalami kenaikan kembali ke angka 17,81 di tahun 2021. Baiknya,

pengukuran kinerja terus mengalami kenaikan pada tahun 2022 dan naik lagi di tahun 2023, ke angka 19,86 dan 19,94.

Hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi instansi pemerintahan. Mengingat bahwa pentingnya produktivitas dapat menjadi ukuran bagi keberhasilan suatu organisasi pemerintahan. Dimana ini sesuai dengan (Yunus dan Titien 2013:112), kinerja pegawai merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa penurunan kinerja mengindikasikan menurunnya pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Tingkat produktivitas karyawan yang tinggi dapat menghasilkan output yang optimal dan berkualitas. Produktivitas merupakan perbandingan antara *Input* dengan *Output*. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*) (Hasibuan dalam Nurhidayah dkk., 2020). Produktivitas karyawan sangat penting dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan. Tingkat produktivitas karyawan yang rendah dalam sebuah perusahaan atau organisasi dapat memengaruhi kinerja perusahaan atau organisasi itu sendiri. Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha dan pekerjaan (Fathussyadah & Ardiansyah, 2020). Produktivitas karyawan yang tinggi dapat memengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan Perusahaan atau Organisasi perlu mengetahui beberapa aspek, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat

memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sebagian perusahaan beranggapan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dalam produktivitas karyawan. Padahal lingkungan kerja sangatlah penting dalam kegiatan bekerja bagi karyawan. Lingkungan Kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan karyawan bekerja secara maksimal. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya (Nitisemito dalam Thalibana, 2022). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti and Rahadian dalam Octarini dkk., 2021).

Pengelolaan lingkungan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan dapat menjadikan kinerja karyawan yang optimal. Hal ini dapat menjadikan perusahaan memiliki tingkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan *stress* kerja (Thalibana, 2022). Dalam sebuah observasi yang telah dilakukan, ditemukan masalah-masalah terkait lingkungan kerja yaitu penataan meja yang jaraknya terlalu dekat mengganggu kelancaran ruang gerak karyawan dan parkir motor yang kurang memadai menimbulkan karyawan menempatkan kendaraan ke tempat yang kurang aman (Yuliawan & Nurrohman, 2021). Masalah ini mengkhawatirkan baik bagi perusahaan atau karyawan, karena dapat menurunkan

produktivitas bagi perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan atau organisasi harus senantiasa memelihara lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan sehingga tingkat produktivitas dalam sebuah perusahaan dapat terjaga.

Selain lingkungan kerja, ada aspek lain yang dapat memengaruhi Produktivitas karyawan, yaitu Budaya organisasi. Dalam suatu perusahaan tentu dibutuhkan peningkatan produktivitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Tetapi dalam suatu perusahaan terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego yang berbeda, dan interaksi berbagai orang tersebut akan membentuk suatu budaya organisasi. Budaya organisasi memungkinkan Karyawan untuk melihat keselarasan tujuan, agar setiap karyawan yang terlibat dalam perusahaan tersebut memiliki nilai dan fungsinya dalam menjalankan tujuan organisasi. Budaya menuntut setiap individu untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan dan budaya juga memberikan petunjuk pada individu apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai bersama dalam suatu organisasi dan dijadikan pedoman untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Robbins dalam Dewi, 2021). Budaya perusahaan dikembangkan oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi. Dengan adanya budaya yang dianut dalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik sekaligus akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Dengan itu produktivitas sebuah perusahaan akan meningkat dan perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

Dalam suatu produktivitas karyawan tentu tidak akan lepas dari bagaimana karyawan itu bekerja. Jika karyawan bekerja secara maksimal maka itu akan berpengaruh langsung pada produktivitas. Hal yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja selain lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah kompensasi. Setiap karyawan tentu mengharapkan kompensasi yang sepadan dengan apa yang dikerjakan, terkadang banyak karyawan yang mengeluh tentang bagaimana mereka diberi kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Tentu itu dapat memengaruhi produktivitas dari karyawan itu sendiri.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan dari perusahaan (Yuliawan & Nurrohman, 2021). Kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena kompensasi mencerminkan nilai kontribusi dan dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu kompensasi sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan karena dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal.

Dalam sebuah penelitian yang telah dilakukan, menilai bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada kompensasi maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai (Hayatun & Ernawati, 2022). Selaras dengan penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya (Zaelani dkk., 2024).

Produktivitas kerja secara keseluruhan yang disebabkan adanya berbagai masalah khususnya di internal, antara lain beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan karyawan kurang optimal dalam bekerja. Beban kerja seringkali menjadi masalah yang cukup kongkret yang harus diselesaikan oleh perusahaan. *Job desk* yang tidak jelas dan tugas tugas lainnya yang bukan tanggung jawab karyawan menjadi beban tersendiri untuk mereka.

Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar dalam Trisnawaty & Parwoto, 2020). Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress dalam bekerja (Sunnyoto dalam Trisnawaty & Parwoto, 2020). Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi bagi karyawan, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, serta volume kerja yang mungkin terlalu banyak bagi karyawan. Jika tidak merata, terlalu banyak atau berat tentu saja akan menjadi beban kerja untuk karyawan sehingga produktivitas kerja menurun.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan di atas, bisa dilihat bahwa kebanyakan penelitian hanya mengukur satu variabel saja dalam melihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, misalnya kompensasi maupun beban kerja saja. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa masalah lain selain uang juga memengaruhi Tingkat produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan.

Masalah produktivitas karyawan ini seharusnya menjadi perhatian penting bagi Perusahaan atau organisasi apabila ingin mempertahankan dan mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi. Kebijakan-kebijakan perusahaan atau

organisasi yang memiliki hubungan erat dengan Tingkat Produktivitas karyawan seperti kompensasi, beban kerja yang diberikan, lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat penting untuk diperhatikan implementasinya.

Oleh sebab itu hal ini membuat peneliti ingin melakukan penelitian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) se-Kota Tasikmalaya. Sebagai Badan dan Dinas yang mengurus pemerintahan daerah, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Tasikmalaya yang handle seluruh wilayah Kota Tasikmalaya ini memiliki peran penting dalam menyediakan kebutuhan masyarakat Kota Tasikmalaya melalui penyediaan pelayanan publik. Tuntutan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Tasikmalaya tentu sangat tinggi sebagai badan dan dinas dalam penyediaan jasa pelayanan publik yang handle wilayah se-Kota Tasikmalaya. Tingginya tuntutan kerja ini dapat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan dan itu harus di atasi oleh pemerintah.

Serta berbeda dari penelitian-penelitian yang ada sebelumnya yang kebanyakan menggunakan satu atau dua variabel dalam melihat produktivitas karyawan, peneliti ingin melihat empat kebijakan perusahaan, yaitu kompensasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja sebagai variabel yang memengaruhi produktivitas karyawan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Tasikmalaya. Oleh karena itu, dari fenomena yang ada maka Peneliti membuat penelitian ini dengan tujuan untuk menemukan pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Beban Kerja pada Produktivitas Karyawan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) se-Kota Tasikmalaya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah Peneliti paparkan di atas dapat diidentifikasi bahwa masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini, yaitu.

- 1) Bagaimana lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan beban kerja dan produktivitas Pegawai SKPD di wilayah Kota Tasikmalaya;
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan beban kerja secara parsial terhadap produktivitas Pegawai SKPD di wilayah Kota Tasikmalaya;
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas Pegawai SKPD di wilayah Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai.

- 1) Lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan beban kerja dan produktivitas Pegawai SKPD di wilayah Kota Tasikmalaya;
- 2) Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan beban kerja secara parsial terhadap produktivitas Pegawai SKPD di wilayah Kota Tasikmalaya;
- 3) Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas Pegawai SKPD di wilayah Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka kegunaan dari hasil penelitian yang diharapkan baik secara teoritis maupun praktis dari penelitian ini sebagai berikut.

1.4.1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan bagi dunia akademisi, menambah wawasan khususnya mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, serta produktivitas Pegawai dan juga dapat menambah literatur di lingkungan Universitas Siliwangi

1.4.2. Kegunaan praktis

Bagi peneliti merupakan sebagai sarana untuk mempraktekan teori yang didapat sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Siliwangi. Bagi Pegawai SKPD di wilayah Kota Tasikmalaya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan khususnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Beban Kerja Dengan Produktivitas Pegawai. Juga bagi pihak lain penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi maupun bahan perbandingan untuk penelitian yang berkaitan di kemudian hari.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan sebuah tempat yang dapat memberikan Penulis data primer maupun sekunder yang akurat. Dalam penelitian ini, yang

menjadi lokasi penelitian Penulis mendapatkan data yaitu kantor SKPD di wilayah Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Februari sampai dengan Desember 2025. Untuk lebih jelas mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.