

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

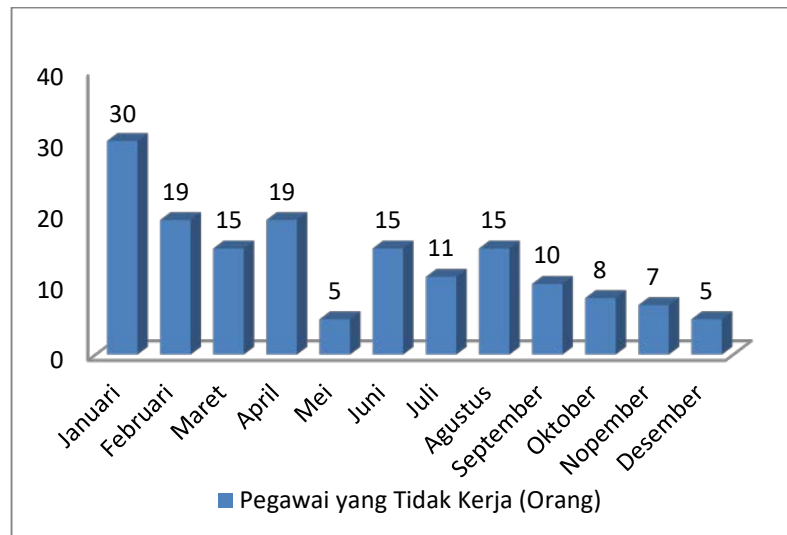
Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktifitasnya untuk mencapai yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kenyamanan dalam bekerja menjadi salah satu kunci sukses keberhasilan setiap organisasi untuk terus berkembang dan bertahan hidup. Kenyamanan sangat identik dengan produktivitas kerja. Meningkatnya produktivitas kerja akan mendorong komitmen yang kuat dari pegawai untuk terus memajukan organisasi tempat mereka bekerja. Hal sebaliknya akan memberikan dampak negatif pada organisasi ketika banyak pegawai di dalam institusi yang merasa tidak puas. Munculnya rasa tidak puas justru akan melemahnya kualitas kerja dan produktivitas kerja sehingga akan mempengaruhi eksistensi organisasi dalam jangka panjang.

Dalam beberapa tahun terakhir institusi yang terus disoroti perkembangan kinerjanya adalah institusi yang dikelola oleh pemerintah, khususnya yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada publik. Salah satu kota yang terus menunjukkan perkembangan dari sudut ekonomi dan bisnis adalah Kota Padang. Kota tersebut merupakan daerah penghasil devisa tertinggi bagi pendapatan daerah Sumatera Barat. Permasalahan utama yang dihadapi pemerintah daerah Kota Padang adalah buruknya kinerja operasional dan pelayanan yang diperlihatkan oleh salah satu dinas yang dikelola pemerintah yaitu Dinas Pariwisata. Institusi tersebut memiliki tanggung jawab yang besar bagi pengelolaan dalam bidang wisata. Dalam beberapa tahun terakhir lembaga tersebut terus mendapatkan persepsi negatif dari masyarakat khususnya berhubungan dengan sikap yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja, masyarakat pada umumnya di Kota Padang sering kali menilai pegawai pegawai yang bekerja pada instansi tersebut sangat santai dalam bekerja hal ini didasarkan dengan adanya fenomena dilapangan, seperti banyaknya pegawai tersebut ditemukan di tempat-tempat umum. Fenomena tersebut membuat persepsi negatif dalam fikiran masyarakat tentang perilaku disiplin dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan instansi dan dinas yang dikelola pemerintah sangat rendah, hal tersebut terlihat dari fenomena yang terlihat pada gambar 1.1 berikut ini :

Gambar 1.1

**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang
Periode Januari-Desember 2018**



Pada gambar terlihat bahwa jumlah absensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang sangat tinggi, terlihat pada Bulan Januari jumlah absensi mencapai 30 orang, mengalami penurunan di Bulan Februari menjadi 19 orang, penurunan kembali terjadi pada Bulan Maret menjadi 15 orang dan kembali naik menjadi 19 orang di Bulan April. Pada Bulan Mei 2018 jumlah kasus absensi di lingkungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menurun tajam menjadi 5 orang akan tetapi kembali mengalami kecenderungan meningkat pada Bulan Agustus menjadi 15 orang, diakhir tahun tingkat absensi pegawai negeri di Dinas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menurun tipis menjadi 5 orang.

Kasus tersebut pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang relatif tinggi mengingat jumlah pegawai tetap di institusi tersebut berjumlah 39 orang (PNS). Sesuai dengan data yang diperoleh menunjukkan tingkat kasus absensi

yang terjadi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang yang sangat tinggi, jika kondisi tersebut terus dibiarkan maka citra dan reputasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang akan menurun.

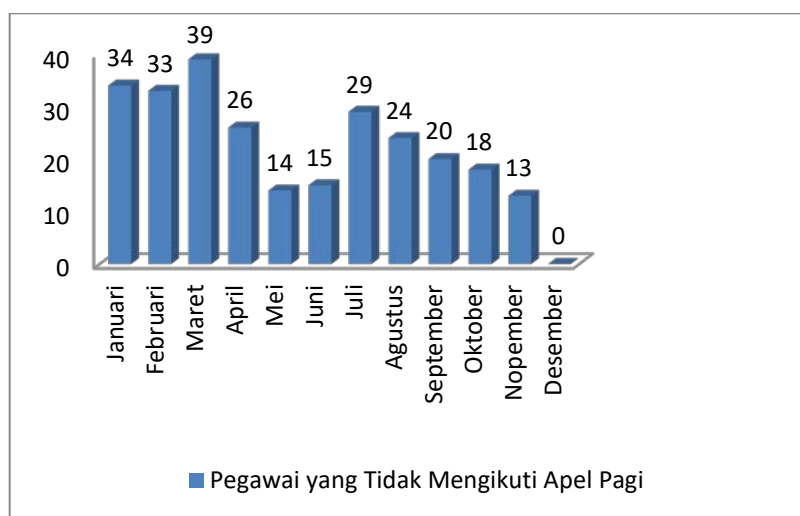
Menurut Robbins dan Timothy (2012:321) salah satu bentuk rasa tidak puas yang dirasakan pegawai dalam bekerja dapat diamati dari perilaku kesehariannya dalam organisasi seperti adanya keinginan pegawai untuk menghindari pekerjaan, sehingga mendorong meningkatnya tingkat keterlambatan dan absensi dari pegawai. Jika hal tersebut terus dibiarkan, maka akan menurunkan kinerja perusahaan secara menyeluruh atau mengakibatkan terganggunya eksistensi perusahaan dimasa mendatang.

Tingginya tingkat absensi yang terjadi di lingkungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang salah satunya diduga karena rendahnya produktivitas kerja yang dirasakan pegawai. Rendahnya produktivitas kerja terjadi karena sebagian besar pegawai kurang merasa dihargai seperti jarangya pemberian hadiah kepada pegawai dalam bonus, tunjangan hingga kenaikan pangkat atau pun bentuk penghargaan lainnya. Produktivitas kerja perusahaan tergantung kepada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok (Kanzunuddin 2006) . Indikasinya terlihat dengan banyaknya jumlah pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang mulai tidak mengikuti apel pagi walaupun terjadi fluktuasi namun hal ini terbilang tinggi sehingga hal ini menunjukkan terjadinya penurunan produktivitas kerja bagi pegawai, dimana salah satu ciri cirinya mereka menghindari pekerjaan. Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti mengenai

jumlah pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti apel pagi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang terlihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1.2

Rekapitulasi Persentase Absensi Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti Apel Pagi Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Periode Januari-Desember 2018



Jika diamati dari grafik terlihat indikasi ini memperlihatkan adanya kecenderungan pegawai menghindari apel pagi akibatnya tingkat keterlambatan dan absensi menjadi meningkat. Jika terus dibiarkan maka reputasi instansi akan semakin negatif dalam pandangan masyarakat. Sebagaimana yang tercatat pada rekapitulasi data pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang ini akibatnya sebagian besar pegawai mulai merasa kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari tingkat konsentrasi atau penyelesaian tugas yang tidak lagi produktif, selain itu beberapa orang pegawai mulai mencari alasan menghindari pekerjaan seperti dengan sengaja bolos atau tidak ikut dalam mengikuti apel pagi.

Menurut Sirait (2006) SDM dikatakan produktivitas apabila memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu, efektivitas dan efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang terkait dengan pencapaian yang maksimal dalam bekerja baik kuantitas maupun kualitas. Tinggi rendahnya produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin pegawai sampai pada manajemen dan teknologi. Akan tetapi, dari berbagai jenis faktor produksi SDM memegang peranan utama.

Menurut Zainun (2005) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya produktivitas kerja adalah :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang harus diwujudkan secara bersama-sama
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang membahayakan karir.

Menurut Luthans (2006) mengemukakan pula bahwa banyak yang mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja yang timbul pada pegawai yaitu ada beberapa faktor diantaranya tingkat konflik kerja dan beban kerja pegawai dalam organisasi. Banyak manajer melaporkan lingkungan kerja berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan baru semakin menambah permasalahan kerja.

Menurut Leblebici (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, organisasi, tujuan perusahaan, sistem insentif kebijakan personalia dan ukuran perusahaan. Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan.

Disisi lain, kenyataan bahwa suasana kerja diantara pegawai tidaklah selalu tercipta dengan baik yaitu adanya konflik kerja. Konflik menurut Rivai dan Mulyadi (2010:278) adalah segala sesuatu interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua pihak atau lebih. Sedangkan konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota organisasi yang timbul karna adanya perbedaan status, umur, tujuan dan persepsi.

Disamping konflik kerja, kondisi tingkat beban kerja juga menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Beban kerja merupakan besarnya tanggung jawab yang diberikan, tanggung jawab yang diterima dengan tekanan dan resiko yang muncul ketika beban kerja yang diberikan tidak dapat dilaksanakan secara optimal maka muncullah rasa tidak percaya diri dan penurunan produktivitas dalam bekerja. Sejalan dengan itu, bahwa produktivitas tetap merupakan subjek yang menarik menjanjikan penghematan biaya dan efisiensi penggunaan sumber daya. Perusahaan telah memperhatikan peran SDM yang merupakan faktor produksi paling utama dalam organisasi. Manajemen terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya untuk kesuksesan organisasi tersebut.

Berdasarkan kepada uraian fenomena dan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian yang akan membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai khususnya pada mereka yang bekerja diDinas Pariwisata dan Kebudayaan. Penelitian ini bersifat empiris yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang).**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan kepada uraian latar belakang masalah dan fenomena penelitian yang telah dijelaskan, maka diajukan beberapa pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *lingkungan kerja* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang?
2. Apakah *konflik kerja* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang?
3. Apakah *beban kerja* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *lingkungan kerja*, *konflik kerja* dan *beban kerja* dalam mendorong meningkat atau menurunnya tingkat produktivitas kerja yang dirasakan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat positif bagi :

1. Instansi, hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai referensi yang berguna didalam pengambilan kebijakan kepegawaian khususnya dalam upaya meningkatkan semangat kerja yang dirasakan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam bekerja. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi di dalam penentuan kebijakan yang berhubungan adanya upaya pemerintah dalam rangka mengurangi konflik yang terjadi pada pegawai.

2. Akademisi, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti di masa mendatang yang juga tertarik membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi semangat kerja yang dirasakan pegawai.