

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam buku Thoha (2016 : 18) Sebagai suatu instansi pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) badan ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah baik di pemerintah daerah kabupaten/kota maupun pemerintah daerah provinsi. Hampir sebagian besar BKD ini hanya berada di tingkat kabupaten/kota sedangkan di tingkat provinsi banyak yang masih menggunakan biro yakni biro kepegawaian. Sesuai dengan UU tentang pemerintah daerah kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di kabupaten/kota. Pembentukan BKD pada umumnya didasarkan pada peraturan daerah masing - masing. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat adapun yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat.

Ravianto (1991) dalam Sutrisno (2019:102) dan Nurjaman (2017:225) Produktivitas kerja dipengaruhi oleh pegawai atau tenaga kerja itu sendiri maupun faktor - faktor lainnya yang berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri. Maka ada 2 aspek yang harus dipertimbangkan dalam menganalisis tingkat produktivitas tenaga kerja, yaitu aspek internal dan aspek eksternal tenaga kerja. Aspek internal berasal dari diri tenaga kerja dan aspek eksternal berasal dari luar kemampuan tenaga kerja.

Secara internal atau yang berasal dari dalam diri pegawai seperti tingkat keterampilan yang mendukung dalam kemampuan pegawai bekerja atau menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan secara eksternal atau yang berasal dari luar diri pegawai seperti iklim dan suasana lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya.

Faktor internal yang lain meliputi disiplin kerja yang dapat dibina melalui latihan – latihan yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Tingkat pendidikan juga akan memperoleh tingkat produktivitas, sebab

tanpa bekal pendidikan, orang tidak akan mudah mempelajari hal – hal yang bersifat baru.

Faktor eksternal yang lain adalah kesempatan berprestasi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada semua pegawainya. Faktor ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai seperti tingkat keterampilan yang tinggi, namun tidak pernah mendapat kesempatan untuk mendapatkan peluang berprestasi seperti mendapatkan peluang untuk menunjukkan keterampilannya, tentu akan menjadi faktor yang akan menurunkan semangat kerja pegawai yang berdampak pada produktivitas kerja. Sebaliknya, jika kesempatan berprestasi diberikan oleh organisasi, semangat kerja pegawai akan meningkat karena ada hal atau tujuan pribadi dari setiap pegawai tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

Sutrisno (2019:99) menyatakan Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas sangat penting bagi pihak individu (pegawai) dan organisasi. Bagi setiap individu, produktivitas yang tinggi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian mereka masing – masing melalui gaji yang diterima. Selanjutnya untuk organisasi, produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan atau laba. Tiap organisasi akan mengukur produktivitas berdasarkan tujuan dan sasarannya.

Tingginya tingkat produktivitas yang dicapai oleh sebuah organisasi tidak terlepas dari keberhasilan prestasi kerja yang diraih oleh para pegawainya. Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah tentang kedisiplinan dan berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis, untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang tinggi yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi.

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja baik secara internal dan eksternal sesuai dengan visi dan misinya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo memerlukan suatu produktivitas kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya dan dapat mewujudkan dan melaksanakan pemerintahan yang bersih (*good governance*). Apabila menurunnya tingkat produktivitas kerja baik secara internal dan eksternal akan mempengaruhi kinerja yang kurang baik bagi setiap pegawai dalam instansi tersebut. Untuk itu dalam masalah ini pengaruh faktor internal dan eksternal tidak boleh dipandang rendah bagi pihak instansi terutama pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo.

Permasalahan yang mencakup faktor internal terhadap produktivitas kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo berupa permasalahan motivasi kerja, kedisiplinan, pendidikan, etos kerja dan keterampilan pegawai. Permasalahan yang mencakup faktor eksternal dapat berupa sikap mental berupa : a.motivasi kerja b.disiplin kerja c.etika kerja, manajemen pekerjaan, jaminan sosial yang didapat pegawai dan kesempatan berprestasi pegawai. Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo tingkat kedisiplinan masih kurang itu dapat dilihat dengan tidak tepat waktu saat masuk jam kerja atau masih dikategorikan banyaknya pegawai yang datang terlambat pada saat masuk jam kerja.

Dibawah ini terdapat tabel yang menjelaskan tentang kedisiplinan rutinitas pegawai dalam kehadiran dan keterlambatan masuk kerja dalam 2 periode yaitu tahun 2020 dan tahun 2021 (hitungan persen/per hari) dengan catatan untuk jabatan pimpinan tertinggi tidak diperhitungkan. Tabel tersebut sebagai berikut :

Tabel 1.1 Persentase Penilaian Absensi (Kehadiran & Keterlambatan) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo 2020 - 2021

| Bulan | Persentase Kehadiran (rata - rata perhari) | Persentase Keterlambatan (rata-rata perhari) | Persentase Kehadiran (rata - rata perhari) | Persentase Keterlambatan (rata-rata perhari) |
|--------------|---|---|---|---|
| Januari | 12% | 9,20% | 13% | 9,55% |
| Februari | 14% | 9,58% | 14% | 9,66% |
| Maret | 12% | 9,57% | 15% | 9,57% |

| | | | | |
|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| April | 15% | 10,00% | 15% | 9,50% |
| Mei | 15% | 10,00% | 15% | 9,48% |
| Juni | 15% | 10,00% | 14% | 9,47% |
| Juli | 15% | 10,00% | 15% | 9,54% |
| Agustus | 15% | 9,64% | 15% | 9,59% |
| September | 15% | 9,57% | 14% | 9,61% |
| Oktober | 15% | 9,61% | 15% | 9,72% |
| November | 14% | 9,65% | 15% | 9,65% |
| Desember | 15% | 9,58% | 15% | 10,00% |
| Total | 14% | 9,70% | 15% | 9,61% |

Sumber : Rekapitulasi Penilaian Produktivitas Dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat perubahan dari setiap tahunnya pada tahun 2020 tingkat kehadiran dari bulan Januari – Desember sebanyak 14% dan untuk keterlambatan masuk kerja dari bulan Januari – Desember sebanyak 9,70% selanjutnya untuk tahun 2021 tingkat kehadiran dari bulan Januari – Desember sebanyak 15% dan untuk keterlambatan masuk kerja dari bulan Januari - Desember sebanyak 9,61%. Jadi kehadiran pada tahun 2020 – 2021 yaitu 14% - 15% mengalami peningkatan dengan naik 1% dan untuk keterlambatan masuk kerja pada tahun 2020 – 2021 yaitu 9,70% - 9,61% mengalami penurunan dengan 0,09, dapat dikatakan tingkat keterlambatan masih dikategorikan cukup tinggi dan hanya turun beberapa persen saja.

Untuk itu penulis ingin melakukan riset untuk melihat pengaruh faktor internal dan eksternal baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Hal tersebut, yang menjadi dasar ketertarikan penulis mengadakan penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo terutama pada pegawai – pegawainya yang dijadikan sebagai objek.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berkaitan dengan contoh faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi pegawai saat melaksanakan tugasnya semakin menunjukkan bahwa pengaruh faktor internal dan faktor eksternal tidak dapat dipandang rendah oleh pihak organisasi terutama mencakup tentang kedisiplinan kerja yang terdapat pada indikator faktor internal. Kedisiplinan yang diterapkan masih kurang baik, baik itu kedisiplinan dengan tidak tepat waktu pada saat masuk jam kerja dan ketidaksiplinan dalam menjalankan tugas. Ini dapat dilihat dari tabel 1.1 dengan persen yang didapat tingkat keterlambatan masih cukup tinggi dari tahun 2020 - 2021 dan hanya menurun sedikit. Pengelolaan yang baik dan maksimal terhadap faktor internal dan faktor eksternal ini akan menjadi modal yang kuat bagi instansi.

Hasil analisis dari pengukuran produktivitas kerja pegawai dapat digunakan sebagai perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang bagi pegawai maupun organisasi. Produktivitas kerja pegawai yang meningkat akan memberikan manfaat bagi pegawai dan organisasi. Dari sisi pegawai, produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah gaji atau bonus yang diterima, dan bagi organisasi, produktivitas pegawai yang tinggi memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi/instansi.

Maka dari itu penulis akan melakukan penelitian pada Kantor Bupati Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo untuk meriset apakah faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja.

1.3 Batasan Masalah

Penulis merumuskan batasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Faktor internal pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang meliputi motivasi, kedisiplinan, pendidikan, etos kerja, dan keterampilan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo dan yang menjadi batasan masalahnya yaitu mencakup tentang kedisiplinan.
2. Faktor eksternal pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai yang meliputi sikap mental, manajemen, jaminan sosial, dan kesempatan berprestasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.
3. Produktivitas kerja yang dimaksud adalah kemampuan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien yang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dalam hal peningkatan produktivitas kerja baik dari dalam maupun luar organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan keterkaitan antara faktor internal dan faktor eksternal pegawai terhadap produktivitas kerja maka penulis membuat suatu penelitian dengan membuat suatu pertanyaan mendasar mengenai perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah faktor internal dan faktor eksternal pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo?
2. Apakah faktor internal dan faktor eksternal pegawai berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam hal ini penulis menetapkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian tersebut yaitu : untuk mengetahui faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan antara lain :

1. Bagi instansi

Penelitian ini bermanfaat untuk masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja dengan memperhatikan faktor internal pegawai dan mengelola faktor eksternal pegawai.

2. Bagi Universitas Quality Berastagi

Bagi kampus penelitian ini bermanfaat memperluas pengetahuan mengenai produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh faktor baik secara internal dan eksternal.

3. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat dalam menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai keterkaitan faktor internal dan faktor eksternal pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui data yang diperoleh dalam penelitian ini.