

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Mengingat sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, maka perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara baik. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu gambaran dari organisasi yang efektif. Apabila tujuan yang diinginkan organisasi telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut berjalan efektif. Salah satu ukuran yang sering digunakan untuk menentukan efektivitas suatu organisasi adalah produktivitas kerja (Masram, 2015). Menurut Hasibuan (2010) produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang

atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Sedangkan menurut menurut Sunyoto (2015) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Tingkat produktivitas kerja memiliki dampak bagi keberlangsungan organisasi. Produktivitas kerja yang kurang baik diseluruh bidang dalam organisasi dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sedangkan, produktivitas kerja yang baik akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik pula sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Untuk itu diperlukan adanya sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui produktivitas kerja (Ramadhani, 2018).

Ramadhani (2018) mengatakan bahwa produktivitas kerja berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam suatu organisasi. Sebuah organisasi tidak akan berkembang apabila produktivitas pegawainya tidak mengalami peningkatan. Dengan demikian sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, disiplin, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja (Sutrisno, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan kerja (Ndraha, 2012). Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010). Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Organisasi harus mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Arini, 2015).

Kemampuan kerja mencerminkan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat maka akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang (Puteri, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2015) mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai didukung oleh hasil penelitian Ramadhani (2018) dan Pertiwi (2020) yang menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan Rahmawati (2016) memiliki hasil yang berbeda, yaitu kemampuan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Selain faktor kemampuan kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai (Tohardi, 2012). Menurut Tarwaka (2011) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan menurut Hendrayanti (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Sedangkan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas meningkat (Mangkuprawira, 2011).

Dalam penelitian yang dilakukan Fandi (2017) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saefullah (2017), Sitorus (2019), dan Triyadin (2021) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatania (2021), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja (Tohardi, 2012). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat (Enny, 2019). Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan (Farida, 2016).

Menurut Senata (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Apabila karyawan tersebut betah di tempat kerjanya dan menggunakan waktu kerja dengan maksimal, maka dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja (Reski, 2015). Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas (Tohardi, 2012).

Adapun hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Aspiyah (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asita (2017), Ulum (2018), dan Trisnawaty (2020) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahira (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pentingnya kajian produktivitas kerja bagi organisasi, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Sekretariat Daerah Temanggung. Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung adalah organisasi Pemerintah yang bekerja untuk membantu kinerja pimpinan daerah yaitu bupati dalam mengkoordinasikan semua organisasi daerah sampai pada tingkat kelurahan dan bertanggungjawab langsung kepada bupati. Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung antara lain mengkoordinasikan,

mengintegrasikan dan mensinkronkan serta membina hubungan kerja dengan dinas, lembaga teknis dan unsur pelaksana, menyiapkan rencana, mengolah, menelaah dan mengkoordinasikan kebijakan sesuai dengan tugas Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Selain itu fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung adalah menyelenggarakan pelayanan administrasi umum yang diperlukan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi bupati, membina dan mengelola administrasi kepegawaian, hukum dan perundang-undangan, peralatan/perlengkapan dan tata usaha di lingkungan pemerintah daerah serta melakukan pembinaan organisasi dan tata usaha dengan membina dan meningkatkan kapasitas kelembagaan dan ketatalaksanaan serta memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit kerja di lingkungan pemerintah daerah.

Berdasarkan penjelasan mengenai pentingnya produktivitas kerja bagi organisasi dan adanya gap penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya dapat ditunjukkan bahwa masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung?
4. Apakah kemampuan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung?
5. Diantara kemampuan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.
4. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.
5. Untuk menganalisis faktor yang paling dominan diantara kemampuan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori melalui hasil pengujian secara empiris khususnya mengenai pengaruh kemampuan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang berkesesuaian dengan penelitian ini.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang terkait dengan upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan faktor kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

### **1.5. Batasan Penelitian**

Pembatasan dalam penelitian digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan. Adapun beberapa batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel penelitian pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja.
2. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung pada Tahun 2021.