

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik dalam sebuah organisasi perlu mengutamakan sumber daya manusia yang harus dikembangkan mengenai kemampuan yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan faktor salah satunya dalam memproduksi barang atau jasa, meski terdapat faktor lain seperti adanya sarana dan prasarana akan tetapi faktor sumber daya manusia yang kurang mendukung maka kehidupan dalam sebuah organisasi akan menjadi terhambat. dengan demikian organisasi perlu mengutamakan kualitas sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif agar lebih produktif.

Produktivitas kerja merupakan hasil sebuah produk yang dihasilkan dari aktivitas kerja yang sesuai dengan apa yang seharusnya dicapai. Dengan adanya kemampuan kemampuan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produk dengan tepat waktu serta cepat dan lebih banyak dibandingkan hari-hari sebelumnya dapat mendorong sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja dalam sebuah organisasi sangat diperlukan karena produktivitas mempunyai peran dalam kesuksesan dan menentukan apakah sukses tidaknya atas usaha yang dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian produktivitas tidak boleh dilepaskan dari bagian dalam penyusunan strategi yang mencakup jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap pegawai, dengan adanya peningkatan

produktivitas akan memberikan kepuasan kerja kepada pegawai karena telah tercapainya target yang sudah ditentukan sebelumnya.

Terdapat berbagai cara dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja salah satunya dengan adanya pelatihan kepada pegawai, hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab 5 Pasal 9, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Dengan demikian produktivitas kerja sangat penting di tingkatkan, karena dengan meningkatnya produktivitas kerja artinya meningkatnya lebih banyaknya produksi barang maupun jasa yang akan menguntungkan bagi organisasi.

Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah merupakan organisasi pemerintah yang diatur oleh Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Pasal 2 No 6 Tahun 2016 Tentang adanya Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (DISPUSIPDA JABAR) merupakan instansi dari penggabungan antara Perpustakaan Umum dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang beralamatka Jalan Kewalayaan Soekarno-Hatta Bandung. Berdasarkan Peraturan Daerah No 15 Tahun 2011 atas peraturan Daerah No 22 Tahun 2008 Tentang perubahan, dengan PERDA yang sudah diperbarui memiliki struktur organisasi meliputi adanya subagian dalam pengelolaan kearsipan, bidang akusisi dan pelestarian, bidang pelayanan perpustakaan dan kearsipan, bidang deposit dan pengelolaan bahan

perpustakaan dan kearsipan, bidang pemberdayaan dan perpustakaan dan budaya baca yang dikembangkan.

Sebagai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dalam pelaksanaannya terdapat Capaian Kinerja sasaran realisasi tahun 2018 sebagai laporan akhir tahun dalam bentuk pertanggungjawaban akuntabilitas kerja kepada masyarakat, dengan demikian pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat harus mengelola perpustakaan dan kearsipan dengan semaksimal mungkin, agar produktivitas kerja yang dihasilkan dapat memenuhi capaian kinerja yang ingin dicapai. karena kinerja yang optimal harus dilaksanakan harus berdasarkan asas efektif dan efisien guna untuk mencapai derajat produktivitas kerja yang optimal.

Adapun capaian kinerja sasaran realisasi tahun 2018 di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Jawa Barat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja

Sasaran Realisasi Tahun 2018 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Jawa Barat

No	Sasaran	Indikator kerja	Target	Realisasi
1	Terpenuhinya ketersediaan	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah arsip yang digitalisasi/ dialihmediakan 	3000 lembar	1000 lembar

	khasanah Arsip bernilai sejarah	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah arsip yang di preservasi 	220 lembar	120 lembar
--	---------------------------------	---	------------	------------

Sumber: Lakip DISPUSIPDA Prov Jabar (diolah peneliti), 2020.

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas akhirnya diketahui bahwa terdapat presentase jumlah arsip yang digitalisasikan atau dialih mediakan terdapat realisasinya sebanyak 1.000 lembar tidak sesuai dengan yang ditargetkan sebanyak 3000 lembar, dan juga terdapat jumlah arsip yang dipreservasi realisasinya sebanyak 120 lembar tidak sesuai dengan yang ditargetkan sebanyak 220 lembar, sehingga dapat diliat bahwa produktivitas kerja mengenai efektivitas dalam pencapaian target di Dinas Perpustakaan dan Kearsipa Daerah Provinsi Jawa Barat belum optimal.

Adapun capaian pelayanan kinerja tahun 2015-2018 yang ada di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat mengenai capaian pelayanan kinerja tahun 2015-2018 sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Capaian Pelayanan Kinerja Tahun 2015-2018 Dinas Perpustakaan
Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat**

No	Indikator	Tahun	Target	Realisasi
1		2015	125.000 Lembar	4.300 Lembar

Jumlah judul/ lembar bahan perpustakaan umum	2016	150.000 Lembar	35.472 Lembar
	2017	175.000 Lembar	21.000 Lembar
	2018	195.000 Lembar	23.100 Lembar

Sumber: Draf Renja DISPUSIPDA Prov Jabar (diolah peneliti). 2020.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa terdapat produktivitas kerja yang dihasilkan sesuai kurun waktu yang sudah ditentukan terdapat indikator jumlah judul/ Lembar bahan perpustakaan umum tidak mencapai target dari mulai tahun 2015-2018 dengan target dari yang setiap Restra Perangkat Daerah pada tahun 2015 sebesar 125.000 Lembar akan tetapi pada realisasi hanya sebesar 4.300 Lembar, pada tahun 2016 memiliki target sebesar 150.000 Lembar dan realisasi hanya sebesar 35.472 Lembar, pada tahun 2017 dengan target 175.000 Lembar akan tetapi pencapaiannya hanya sebesar 21.000 Lembar, dan pada tahun 2018 . 195.000 Lembar dengan realiasi hanya sebesar 23.100 Lembar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa target dan realisasi pada tahun 2015-2018 setiap tahunnya tidak mengalami peningkatan dengan target yang sudah ditentukan tidak adanya realisasi yang terpenuhi sehingga efesiensi penggunaan waktu yang sudah direncanakan atau ditentukan setiap tahunnya tidak mencapai hasil atau sasaran seperti yang diharapkan.

Tabel 1.3

Rekapitulasi Absen Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah hadir	Jumlah tidak hadir
1	2	3	4	5
1	Januari	136	124	12
2	Februari	136	127	9
3	Maret	137	123	14
4	April	137	121	16
5	Mei	138	128	10
6	Juni	138	129	9
7	Juli	136	125	11
8	Agustus	135	122	13
9	September	134	125	9
10	Oktober	133	122	13
11	November	134	121	12
12	Desember	133	101	32

Sumber :Rekapitulasi Absen DISPUSIPDA Prov Jabar (diolah peneliti),2020

Berdasarkan tabel di atas 1.3, terdapat tingkat kehadiran pegawai dalam satu bulan yang cukup tinggi yaitu tabel no 12 bulan Desember sebanyak 32 orang pegawai, karena pada bulan tersebut merupakan bulan yang menjadi beban untuk para pegawai untuk dapat menyelesaikan laporan akhir tahun sehingga para pegawai banyak yang tidak dapat masuk bekerja karena sakit, izin serta tanpa keterangan dan seharusnya dapat bekerja untuk menyelesaikan beban pekerjaan tambahan akan tetapi para pegawai kebanyakan tidak dapat hadir, pada bulan tersebut. maka permasalahan yang ada di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat di atas terdapat produktivitas kerja mengenai efektivitas dan efesiensi yang dilaksanakan belum optimal diduga karena

kemampuan kinerja pegawai dalam proses pekerjaan yang tertunda akibat masih terdapat pegawai yang tidak hadir . Dengan tingkat kehadiran pegawai yang sedikit maka akan terjadi tertundanya pekerjaan dan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ada di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah maka telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya produktivitas kerja mengenai efektivitas kerja yang belum optimal hal ini terlihat dalam Capaian kinerja sasaran realisasi pada tahun 2018 di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang belum mencapai target.
2. Adanya produktivitas kerja mengenai efesiensi penggunaan waktu pekerjaan yang belum optimal hal ini terlihat dari capaian pelayanan kinerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2015-2018 setiap tahunnya tidak mengalami peningkatan pada pencapaian pelayanan kinerja.
3. Kurangnya Kehadiran pegawai yang terlihat dari data rekapitulasi absen pada tahun 2018. di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Jumlah pekerjaan terhadap produktivitas kerja.?
2. Seberapa besar pengaruh kualitas pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.?
3. Seberapa besar pengaruh waktu pekerjaan terhadap produktivitas kerja.?
4. Seberapa besar pengaruh kehadiran pegawai terhadap produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja.?
5. Seberapa besar pengaruh secara silmutan antara jumlah pekerjaan,kualitas pekerjaan,waktu pekerjaan, dan kehadiran Terhadap Produktivitas Kerja.?



D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah diuraikan di atas tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara Jumlah pekerjaan terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kualitas pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja.

3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara waktu pekerjaan terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kehadiran terhadap produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja.
5. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara silmutan antara jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, waktu pekerjaan dan kehadiran Terhadap Produktivitas Kerja.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoretis.

Penulis berharap dengan adanya hasil penelitian tentang pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Dapat menjadi pengetahuan konsep serta teori yang dapat diterima di masyarakat berdasarkan ilmu yang berkembang pada saat ini terutama ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan konsep maupun teori kinerja pegawai dan produktivitas kerja.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi peneliti untuk menambah pengalaman ilmu dan daya pikir serta untuk memecahkan suatu permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan produktivitas kerja khususnya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

- b. Diharapkan bagi Dispusipda Provinsi Jawa Barat. Mendapat masukan agar produktivitas kerja dalam pengelolaan perpustakaan dan kearsipannya semakin meningkat.

F. Kerangka Pemikiran

Administrasi publik Menurut Clander dan Plano Dalam Pasolong (2016:7) bahwa administrasi publik adalah antara sumber daya dan aparat pemerintahan yang terdapat proses untuk melakukan organisir dikerjakan secara bersama-sama untuk mengelola, menerapkan, dan memformulasikan kebijakan-kebijakan yang harus diputuskan. Oleh sebab itu administrasi publik dalam pelaksanaannya salah satunya membuat dan melaksanakan kebijakan publik

Adanya kebijakan publik salah satunya dalam bentuk penyelenggaraan pelayanan publik dilaksanakan oleh aparat pemerintah yang berupaya agar terpenuhinya kebutuhan masyarakat sebagai penerima layanan dari pemerintah, baik layanan publik dalam bentuk pelayanan barang atau jasa maupun pelayanan adiministratif. oleh sebab itu organisasi instansi pemerintah perlu mengutamakan kualitas sumber daya manusia yang lebih efesien dan efektif agar lebih produktif. Karena dengan produktivitas kerja yang baik artinya pegawai tersebut dapat menghasilkan *output* yang lebih banyak dalam satuan waktu yang sama dengan memanfaatkan sumber daya yang lebih sedikit.

Produktivitas kerja merupakan hasil yang diperoleh antara masukan sumber daya yang ada dan menghasilkan keluaran baik berupa barang atau jasa yang

optimal. Dalam mengukur produktivitas kerja ada beberapa Dimensi dalam pengukurannya menurut Serdamayanti (2011:198) yaitu: “efektivitas dan efesiensi.”

1. Efektivitas berkaitan dengan tercapainya kerja yang maksimal artinya pengukuran untuk melihat seberapa tingkatan target tercapai. Yang berarti tercapainya target yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas dan waktu pekerjaan.
2. Efesiensi berkaitan dengan usaha perbandingan antara masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pelaksanaan pekerjaan dilakukan.

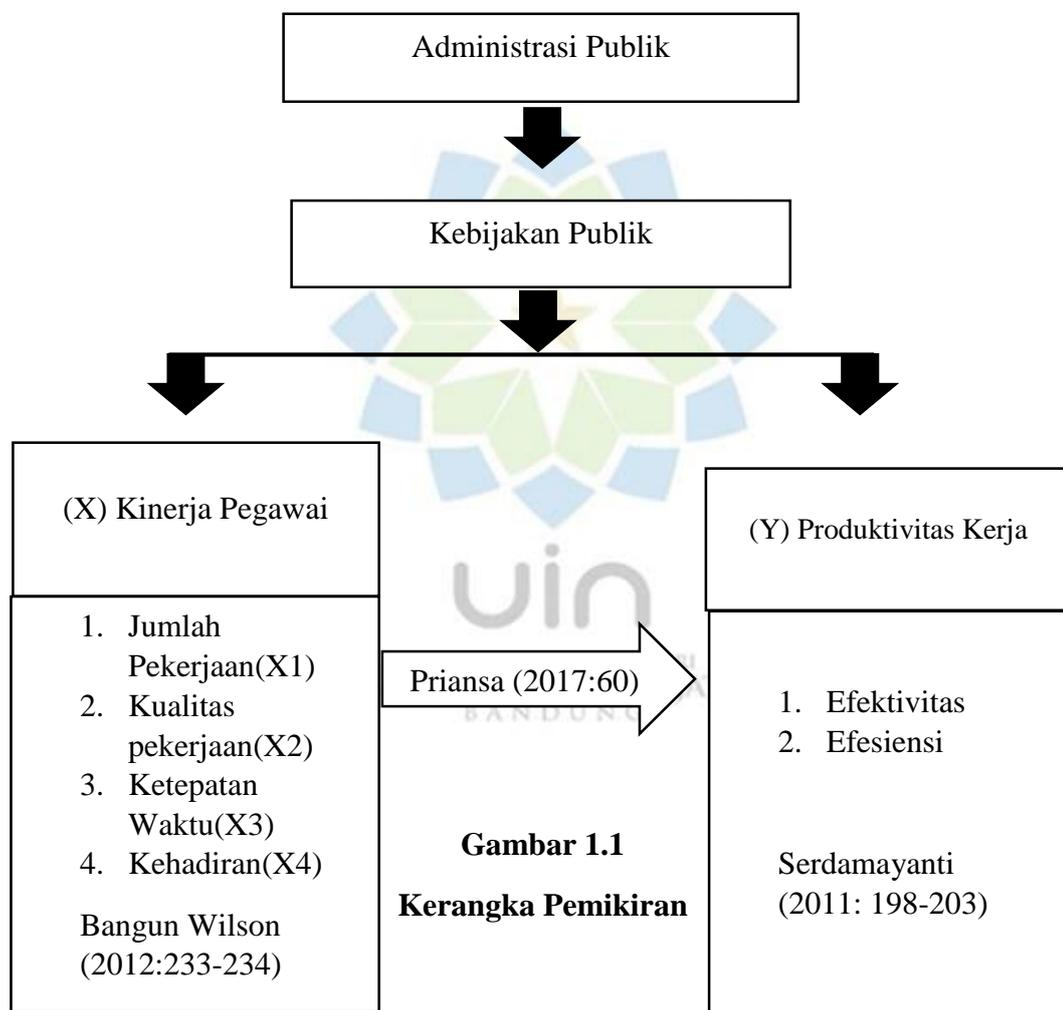
Tujuan dalam sebuah organisasi salah satunya adalah meningkatkan produktivitas, tercapai tidaknya produktivitas tergantung dari pegawai yang ada pada organisasi tersebut, jika dalam sebuah instansi atau organisasi memiliki para pegawai dengan kinerja yang maksimal maka akan menghasilkan jasa atau barang yang lebih produktif, oleh sebab itu kinerja pegawai sangat berkaitan dengan produktivitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2016:176) “bahwa kinerja adalah Seseorang yang melaksanakan pekerjaan dengan sesuai pada fungsi dan melaksanakan tanggung jawabnya yang hasil kerja memiliki kuantitas dan kualitas serta tercapai oleh seseorang.”

Untuk mengukur kinerja pegawai maka harus ada dimensi kinerja pegawai agar diketahui sejauh mana kinerja pegawai dilaksanakan. Dimensi tersebut

menurut Bangun Wilson (2012:233-234) yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang terdiri dari: “ 1. Jumlah pekerjaan, 2. Kualitas pekerjaan, 3. Ketepatan waktu, 4. kehadiran”

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

HIPOTESIS 1:

Ha: Adanya pengaruh antara jumlah pekerjaan terhadap produktivitas kerja.

Ho: Tidak adanya pengaruh jumlah pekerjaan pekerjaan terhadap produktivitas kerja.

HIPOTESIS 2:

Ha : Adanya pengaruh antara kualitas pekerjaan terhadap produktivitas kerja.

Ho : Tidak adanya pengaruh antara kualitas pekerjaan terhadap produktivitas kerja.

HIPOTESIS 3:

Ha : Adanya pengaruh antara waktu pekerjaan terhadap produktivitas kerja.

Ho : Tidak adanya pengaruh antara waktu pekerjaan terhadap produktivitas kerja.

HIPOTESIS 4:

Ha : Adanya pengaruh antara kehadiran pegawai terhadap produktivitas kerja.



Ho : Tidak adanya pengaruh antara kehadiran pegawai terhadap produktivitas kerja.

HIPOTESIS 5:

Ha : Adanya pengaruh secara silmutan antara jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, waktu pekerjaan, dan kehadiran pegawai terhadap produktivitas kerja.

Ho :Tidak adanya pengaruh secara silmutan antara jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, waktu pekerjaan dan kehadiran pegawai terhadap produktivitas kerja.

