

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kerangka kerja dari setiap bentuk kerjasama antar manusia dalam mencapai tujuan bersama. Dalam upaya tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah “sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang berada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya” (Schein dalam Mangkunegara, 2001:23).

“Sumber daya manusia ialah hal penting yang perlu dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia” (Handoko, 2003:4). Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ada dalam organisasi diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif sebagaimana yang dikatakan Robert L. & Jackson (2006, hlm. 3) bahwa “sumber daya manusia merupakan rancangan dari sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan potensi manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi”.

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana pemerintah di bidang pengelolaan pendidikan. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 59 Tahun 2017 pasal 2 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tugas pokok Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan, terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Sebagai

lembaga yang berpusat di Provinsi dengan beberapa tugas pokok yang cukup banyak. Tentu memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni, memiliki produktivitas kerja yang baik dan juga memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau lembaga dapat dilaksanakan dengan baik dan optimal sesuai dengan target.

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan pada saat studi pendahuluan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ditemukan permasalahan yaitu kurangnya pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja sehingga kurang maksimal dalam menjalankan tugas, kerja sama antar pegawai dalam menjalankan tugas sering kali tidak terjalin dengan baik, masih adanya pegawai pada saat jam kerja tidak ada di tempat tanpa keterangan yang jelas, selain itu ada pegawai yang sangat rajin dalam bekerja, memanfaatkan waktu kerja dengan baik, dan mampu bekerja dalam garis-garis aturan yang telah ditetapkan serta masih rendahnya kualitas perkerjaan seperti halnya pengarsipan dokumen yang masih belum tersusun. Peneliti juga mendapatkan data laporan berupa Nilai Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 1 penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Adapun unsur-unsur dari penilaian prestasi kerja pegawai PNS dalam pasal 4, SKP dan Perilaku Kerja. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berikut merupakan data Sasaran Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat bulan Maret-Mei 2022.

Tabel 1. 1
Aspek Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Bulan	Aspek Penilaian Kinerja			
	SKP	Perilaku	Tugas Tambahan	Kreativitas
Maret	51,24	32,4	0	0
April	54,04	33,59	0	0
Mei	53,98	34,12	0	0

Sumber : Sub Kepegawaian Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan data yang di dapat dilihat bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Rekapitulasi nilai rata-rata penilaian kinerja pegawai masih belum stabil, hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih belum optimal.

Melihat dari nilai rata-rata tugas tambahan dan kreativitas yang bernilai nol maka dapat dikatakan belum produktif atau dapat dikatakan inisiatif pegawai masih kurang baik dan perlu ditingkatkan. Tanpa kreativitas dapat berakibat pada organisasi yang kurang berkembang, maka apabila pegawai kreatif akan mendorong peningkatan pada produktivitas, karena pegawai produktif memiliki kemauan untuk menghasilkan sesuatu yang baru yang dapat membawa dampak positif bagi organisasi.

Penyebab kurangnya produktivitas dapat dipengaruhi berbagai faktor seperti kurangnya koordinasi antara pemberian tugas dengan keahlian, tidak memiliki loyalitas terhadap lembaga, atau kurangnya lembaga dalam pemenuhan kewajiban kepada pegawai.

Setiap lembaga akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan lembaga akan tercapai. Produktivitas sangat penting bagi lembaga karena produktivitas karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh perusan.

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan

hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh lembaga, karena produktivitas kerja karyawan menuntun lembaga untuk mencapai tujuannya. Menurut Hartatik (2014) dapat diartikan perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Dengan kata lain produktivitas kerja karyawan memiliki dua dimensi pengertian. Pengertian dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada hasil kerja optimal, yaitu kualitas dan kuantitas. Pengertian dimensi kedua adalah efisiensi yaitu biaya dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan suatu jasa/produk.

Demikian pentingnya produktivitas bagi organisasi dan dampak yang ditimbulkan dari lemahnya produktivitas maka berbagai upaya perlu dilakukan untuk memperbaiki produktivitas organisasi sebagaimana kita ketahui untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi pemerintahan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Pada dasarnya beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, salah satu faktor tersebut adalah pemberian *reward*. Pemberian *reward* sangat penting terhadap produktivitas kerja pegawai, karena melalui *reward* pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Reward sangat erat hubungannya dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hendri, dkk (2016) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk menghasilkan produk tersebut. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil atau tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan.

Pada suatu organisasi sangat diperlukan aturan dan hukum serta penghargaan dimana pegawai tersebut harus memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Hal tersebut membutuhkan suatu dorongan bagi pegawai didalam menyelenggarakan kegiatan di suatu lembaga.

Setiap lembaga akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh lembaga.

Tujuan dari pemberian *reward* ialah untuk meningkatkan kinerja juga telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya hasilnya menunjukkan bahwa pemberian reward and punishment secara bersamaan memang memiliki dampak hasil yang positif terhadap peningkatan kinerja. Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Fadhilah Faiqoh (2020) yang berjudul “Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara” menunjukkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kebijakan reward dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini penting untuk dilakukan karena mengingat produktivitas pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Perlu dilakukan penelitian terkait penghargaan yang diberikan kepada pegawai terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai sehingga dapat diketahui apakah penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai atau tidak. Sehingga peneliti

tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Batasan Masalah

Untuk lebih mengarahkan penelitian agar sesuai dengan tujuan dan terfokus pada sasaran, maka perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup permasalahan. Penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat maka peneliti hanya membahas permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pokok permasalahan yang terjadi dalam penelitian. Agar masalah diatas tidak terlalu luas lingkungnya serta dapat mengarah pada tujuan yang diharapkan maka peneliti menetapkan masalah dalam penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran pemberian *reward* di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana analisis “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh deskripsi yang jelas mengenai pengaruh pemberian *reward* terhadap produktivitas pegawai.

1.4.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka tujuan diadakan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran Produktivitas Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran Pemberian *Reward* di

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3. Untuk menganalisis bagaimana Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis di lapangan.

1.5.1 Segi Teoritis

Secara teoritis (perkembangan ilmu pengetahuan) di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, Khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.5.2 Segi Kontekstual

1. Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif dan bermanfaat bagi pihak lembaga dalam pemberian *reward* yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya memahami disiplin ilmu Administrasi Pendidikan dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.6 Hipotesis Penelitian

Dari rumusan masalah dan menjabaran diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini antara lain:

H_A: Terdapat pengaruh signifikan antara pemberian *reward* terhadap produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

H₀: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pemberian *reward* terhadap

produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.7 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusun sistematika penulisan yang berisikan informasi mengenai materi dan pembahasan dalam tiap bab. Adapun sistematika penulisan skripsi yang disusun sebagai berikut:

BAB I : Pada bagian ini, memaparkan mengenai konteks penelitian yang akan dilakukan. Berisikan penjelasan mengenai latar belakang penelitian mengenai “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Produktivitas Pegawai”, identifikasi spesifik mengenai masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian yang akan diperoleh baik dari segi teoritis maupun dari segi praktis.

BAB II : Pada bagian ini berisikan kajian pustaka atau landasan teori dalam skripsi yang memberikan konteks yang jelas pada topik atau permasalahan yang diteliti.

BAB III : Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan yang bersifat prosedural yang mengarahkan pembaca untuk mengetahui bagaimana peneliti menyusun alur penelitiannya mulai dari pendekatan penelitian, instrumen yang digunakan, tahapan pengumpulan data, hingga langkah analisis yang dijalankan.

BAB IV : Bab temuan dan pembahasan menyampaikan mengenai temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data, dan pembahasan temuan penelitian berisi jawaban pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

BAB V : Bab ini membahas secara terpadu mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh.