

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan saat ini antar instansi menjadi semakin ketat. Sehingga perangkat daerah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang efektif di suatu instansi karena manusia memiliki peran yang sangat penting. Secanggih apapun peralatan dan perlengkapan kerja apabila tidak diimbangi dengan tenaga manusia, maka dalam proses pencapaian tujuan tidak akan tercapai. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam pengembangan strategi pencapaian keberhasilan yang diharapkan, baik dalam administrasi maupun birokrasi pemerintah dan menjadikan dimensi faktor yang harus ikut dipertimbangkan dalam setiap pengambilan keputusan dalam suatu organisasi (Markus *dkk.*, 2023).

Dalam Peraturan Bupati Banyumas Nomor 75 Tahun 2020 dijelaskan bahwa Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas merupakan salah satu bagian administrasi pemerintah Kabupaten Banyumas yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan evaluasi dan pelaporan, pembinaan teknis pelaksanaan penunjang sesuai urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sub urusan Sumber Daya Air, Drainase, Bangunan Gedung, Penataan Bangunan dan Lingkungan, Jalan dan Jasa Konstruksi yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada

Bupati melalui Sekretaris Daerah (PERBUP Kab.Banyumas Nomor 75 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas, 2020)

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting bagi perusahaan, karena keberadaannya dianggap sebagai penggerak dan pelaksana kebijakan organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan kematangan dan kesiapan dari perusahaan. Maka sangatlah penting bagi perusahaan melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia dan membuat rencana program yang sesuai dengan kebutuhan yang memiliki kaitan erat dengan kemajuan perusahaan itu sendiri (Astuti & Khair, 2021).

Setiap individu memiliki karakter yang berbeda akibat seperti kemampuan, watak dasar, pendidikan dan faktor lainnya. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya aktivitas suatu instansi, tidak hanya berpengaruh pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat. Sehingga perusahaan juga memerlukan peningkatan daya guna yang berhubungan dengan produktivitas karyawan, karena produktivitas dapat tercapai apabila kinerja karyawan sangat baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka dibutuhkan beberapa faktor di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan dari setiap karyawan (Wahid, 2022).

Menurut (Prawoto & Hasyim, 2022) Produktivitas kerja merupakan suatu tolak ukur bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, apabila produktivitas kerja pegawai selalu terjaga bahkan bisa lebih baik lagi, maka hal ini akan berperan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja pegawai menurun disebabkan beberapa hal termasuk disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan. Sehingga produktivitas merupakan salah satu fenomena yang menarik untuk diteliti pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

Berkaitan dengan produktivitas kerja, wawancara yang dilakukan dengan Ibu Kristi (Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas) pada tanggal 3 Mei 2024. Hasil wawancara menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya kesadaran pegawai terhadap tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja seperti absensi dan catatan harian yang kurang efektif. Selain itu, permasalahan yang terjadi yaitu kurang nyaman lingkungan kerja seperti penataan ruang kerja yang terlalu berdekatan dan sempit sehingga pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Permasalahan lainnya yaitu tingkat pendidikan pegawai yang berbeda-beda sehingga pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi seringkali dianggap lebih produktif dibandingkan dengan yang berpendidikan rendah.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin kerja. Menurut (Sudaryana & Agusiady, 2022) Disiplin kerja merupakan sikap atau

perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 3 Mei 2024, bahwa terdapat permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya kesadaran pegawai terhadap tingkat kedisiplinan seperti absensi dan catatan harian yang kurang efektif.

Hasil penelitian terdahulu Kuswibowo, (2020), Winarsih.dkk, (2020), Lintong dkk., (2023), Wadana & Hartati, (2023), Ardhiyati & Diwanti, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Efendi, (2022), Wahyuni, (2023), Rahmansyah & Cahyadi, (2023), Alam & Sarpan, (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki pengaruh dalam upaya membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Motivasi kerja berkaitan dengan suatu keadaan yang mendorong atau memiliki sebab seseorang akan melaksanakan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar Markus, dkk, (2023). Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 3 Mei 2024, masih terdapat pegawai yang kurang efektif dalam melakukan

absensi dan catatan harian yang menyebabkan tambahan penghasilan pegawai terpotong sehingga kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu Kuswibowo, (2020), Kamaluddin, (2022), Maisaroh & Suarmanayasa, (2022), Cahyani & Mayasari, (2023), Al Ghifari & Mahfudiyanto, (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Nangoy, dkk., (2020), Segoro & Pratiwi, (2021), Nainggolan & Sudjiman, (2022), Soeroso dkk., (2023), Reivaldo dkk., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Ghifari & Mahfudiyanto, (2023) Lingkungan kerja merupakan unsur penting dalam mendukung kinerja pegawai dalam keadaan tertentu situasi lingkungan kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam melangsungkan pekerjaan di lingkungan kerja. Situasi yang aman dan menyenangkan akan memicu semangat kerja yang akhirnya para pegawai akan bekerja secara nyaman dan membuahkan hasil yang maksimal. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 3 Mei 2024 yaitu penataan ruang kerja yang terlalu berdekatan atau sempit sehingga menyebabkan kurang nyaman pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu Syahputra dkk., (2022), Fau & Buulolo, (2023), Lonek dkk., (2023), Ghifari & Mahfudiyanto, (2023), Halim dkk., (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Indahyati & Hendarti, (2020), Rahmansyah & Cahyadi, (2023), Alam & Sarpan, (2024), Ariansah & Wahyuningsih, (2023), Santi & Prasetya, (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu tingkat pendidikan. Tingkat Pendidikan merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara nyata. Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh kualitas kemampuan profesional individu dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi Febianti dkk., (2023). Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 3 Mei 2024, bahwa data pegawai menunjukkan tingkat pendidikan pegawai berbeda-beda baik lulusan Pendidikan Dasar, SLTP Sederajat, SLTA Sederajat, Diploma, Sarjana (S1), dan Pascasarjana (S2/S3). Sehingga pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi seringkali dianggap lebih produktif dibandingkan dengan yang berpendidikan rendah.

Hasil penelitian terdahulu Asdiansyuri, (2021), Febianti dkk., (2023), Jumaing dkk, (2024) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan

menurut penelitian Astuti, (2020), Yusnita & Honesti, (2022) Jariyah dkk., (2023) menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Markus, dkk, (2023) dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, peneliti menambah subjek penelitian satu variabel yaitu tingkat pendidikan dari penelitian Ramdhan, (2023) dengan variabel pelatihan kewirausahaan, kemampuan memanfaatkan teknologi, dan tingkat pendidikan yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas sebagai sumber daya manusia yang sangat besar perannya dalam menunjang pelaksanaan kegiatan sangat perlu untuk diperhatikan latar belakang tingkat pendidikannya. Tingkat pendidikan sangat penting untuk diperhatikan karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel yaitu tingkat pendidikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas**

Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
4. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
2. Menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
3. Menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
4. Menganalisis Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

D. Pembatasan Masalah

1. Penelitian fokus menguji pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
2. Penelitian ini dilakukan studi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
3. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli Tahun 2024.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah referensi di ilmu sumber daya manusia yang memberikan sebuah gambaran yang jelas mengenai adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

b. Bagi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pegawai tentang pentingnya disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan kesempatan untuk mengamati secara langsung atau di lapangan. Selain itu memberikan kemampuan dalam melakukan

penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori dalam praktik manajemen, serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

