

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang krusial dan wajib dimiliki. Jika dibandingkan dengan kategori sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam suatu korporasi. Hal ini terjadi karena hal-hal lain berada dalam kendali manusia. Karena operasional perusahaan kini dipandu oleh visi dan nilai-nilai selain peraturan, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang dapat dipercaya, yaitu orang-orang yang memiliki keahlian, wawasan, dan visi yang selaras dengan visi perusahaan.

Pegawai dengan keterampilan dan sumber daya yang tepat dapat memajukan perusahaan ke arah yang benar, sumber daya manusia merupakan komponen penting dan vital dari setiap bisnis yang ingin mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi tertentu atau di dalam suatu perusahaan menentukan maju atau tidaknya suatu usaha. Penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia lebih dari sekedar kuantitas karena jumlah sumber daya manusia yang cukup tidak menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan akan produktif dan sukses.

Setiap perusahaan menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai standar dalam menjalankan operasionalnya, baik dengan mempertimbangkan kuantitas maupun kualitas produk yang dihasilkan. Seperti yang terjadi dalam persaingan dagang masa kini, dimana dunia usaha harus berupaya meningkatkan kesejahteraan dan kualitas karyawannya agar bisa mendapatkan keunggulan dibandingkan bisnis pesaingnya. Selain

memiliki banyak uang, bisnis juga perlu mempertimbangkan variabel produksi lainnya seperti tenaga kerja, keahlian, dan alam, yang semuanya saling bergantung dan memerlukan bantuan satu sama lain agar dapat mencapai tujuan dengan sukses dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019:18).

Produktivitas adalah jumlah dan kualitas kerja yang dilakukan pekerja atau karyawan sesuai dengan peran dan kewajibannya. (Mulyadi, 2015:31). Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur, menilai, dan memenuhi tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan adalah kinerja mereka. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Jika personel atau kelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja dapat dipahami dan diukur. (Moehiriono, 2014:22). Ketika seorang karyawan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka individu tersebut dianggap baik. Semakin baik kinerjanya, semakin mampu pula orang tersebut melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, kinerja akan menurun jika anggota staf tidak mampu memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan.

Apabila manusia mampu melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya, maka ia dianggap sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Widodo (2015) menyatakan pada tahun 20. Pegawai yang memiliki wawasan luas dan keahlian yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan mampu mencapai hal tersebut. Selain itu, sumber daya manusia yang unggul mempunyai pandangan yang baik, berperilaku baik, serta memiliki pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang diperlukan. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: komitmen, integritas, daya cipta, ketekunan, dan keuletan. Kinerja karyawan akan menurun jika mereka kekurangan atribut-atribut positif.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Sedarmayanti (2017:11) Apabila pegawai mempunyai pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, maka jelaslah bahwa mereka adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas adalah metrik yang menunjukkan sejauh mana tuntutan, pedoman, dan antisipasi tertentu telah terpenuhi; sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan dan sangat penting bagi keberhasilannya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah lingkungan kerja. Heizer dan Render (2014) menyatakan bahwa lingkungan fisik tempat pekerja dipekerjakan mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kualitas hidup mereka di tempat kerja. Tempat kerja yang nyaman memberikan pekerja rasa aman dan memungkinkan mereka untuk bekerja sebaik mungkin. Emosi karyawan mungkin dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Jika mereka senang dengan tempat kerjanya, maka mereka akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas sehingga dapat memanfaatkan jam kerja secara maksimal dan efisien. Hal ini juga akan menghasilkan kinerja kerja karyawan yang baik. Selain lingkungan fisik di mana para pekerja dipekerjakan, lingkungan kerja juga terdiri dari interaksi-interaksi yang dibangun para pekerja satu sama lain dan dengan atasannya.

Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir tidak bisa terlepas dari pemanfaatan Sumber Daya Manusia atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai salah satu instansi yang memiliki tujuan dalam pelaksanaannya, maka pegawai diharapkan memiliki loyalitas tinggi agar terciptanya kinerja yang baik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukam di Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir fenomena yang terjadi, banyak permasalahan yang serius

yang dihadapi oleh organisasi, misalnya adanya kesalahan manajemen atau kesalahan operasional sehingga organisasi tersebut jadi kurang produktif atau macet sama sekali, akibatnya pekerjaan banyak yang tertunda dan banyak kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi lebih disebabkan oleh faktor pegawai yang belum memadai dan kurang mendapat perhatian untuk dikembangkan melalui jalur-jalur pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya fenomena terkait lingkungan kerja di Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir ternyata terdapat kendala pada sarana dan prasarana yang perlu diperbaiki dalam bentuk WIFI untuk membantu pegawai mengakses hal-hal ataupun data yang penting. Jaringan yang dihasilkan lambat karena begitu banyak penggunaannya. Kemudian pegawai yang letak lokasi unit kerjanya jauh dari pusat jaringan WIFI bahkan terkadang tidak dapat menggunakan jaringan WIFI. Hal tersebut membuat ada pegawai yang terhambat pekerjaannya karena memerlukan mengakses data-data dari internet dan jika lokasi unit kerjanya jauh dari pusat WIFI, akhirnya berpindah sementara ke lokasi pusat WIFI hanya untuk mengakses data yang penting dari internet.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian **"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir"**.

1.2 Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi untuk mengkaji produktivitas kerja pegawai yang ditentukan oleh unsur-unsur seperti kualitas sumber daya manusia dan kondisi kerja pegawai yang baik langsung maupun tidak langsung mempengaruhi produktivitas pekerja di Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah. Kabupaten Ogan Komering Ilir.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktifitas kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir ?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir
- c. Apakah Ada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil-hasil penelitian yang ada pada Universitas PGRI Palembang.

b. Bagi Obyek yang diteliti

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Badan Pengelola Pajak Daerah khususnya di Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam meningkatkan kualitas SDM dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.