

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembang pesatnya perubahan teknologi dan informasi memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap berbagai instansi, perkembangan yang ada menjadi suatu tantangan serius bagi pelaku instansi untuk dapat terus berkembang sesuai dengan kemajuan era. Sehingga dalam menghadapi perkembangan yang ada maka dibutuhkan beberapa hal pendukung, salah satunya adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu instansi (Aziz et al., 2021).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah organisasi sangat krusial dalam memajukan produktivitas pegawai melalui program-program yang terorganisir untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan melibatkan program-program terstruktur, pegawai memiliki peluang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kapabilitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas dengan lebih efektif. Ini akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan pegawai. (Kusuma et al., 2019).

Kinerja pegawai merupakan keunggulan kompetitif bagi pegawai. Kinerja, sebagaimana diartikan oleh Huseno (2021:86), adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sejalan dengan itu, Hartini (2021:8) menyatakan bahwa *Quality of Work Life* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia. Kemudian, Betty (2022:36) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sikap, perilaku, norma, dan nilai-nilai yang ada

di suatu perusahaan atau instansi. Selanjutnya, Busro (2018:28) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, kinerja pegawai, *quality of work life*, budaya organisasi dan beban kerja adalah elemen-elemen kunci yang saling terkait dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Dengan memfokuskan pada ketiga variabel tersebut, peneliti berharap untuk mendapatkan pemahaman serta mengidentifikasi lebih lanjut terkait pengaruh dari variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB).

Objek penelitian ini adalah Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB). P3AP2KB merupakan suatu instansi Pemerintah yang berada di Kabupaten Kudus, beralamat di Desa Mlati Kidul, Kecamatan Kota. Instansi ini memiliki tugas sebagai penyelenggara terkait kebijakan pemerintah, program serta kegiatan pada bidang pelayanan rehabilitasi sosial, bantuan perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan kelembagaan sosial dan keluarga miskin, pemberdayaan perempuan dan perlindungan terhadap anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Kudus, dengan total pegawai berjumlah 35 orang.

Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana

(P3AP2KB) terdapat beberapa masalah, diantaranya adalah masalah kinerja pegawai, sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1 Data Alpha Pegawai Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) Tahun 2023

Kehadiran Pekerja (bulan)	Jumlah Pekerja (orang)	Alpha (orang)
Januari	35	2
Februari	35	3
Maret	35	2
April	35	2
Mei	35	2
Juni	35	2
Juli	35	7
Agustus	35	5
September	35	7
Oktober	35	5
November	35	10
Desember	35	2

Sumber : Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa setiap bulan pada tahun 2023 terdapat pegawai yang tidak hadir dengan keterangan (alpha). Hal tersebut menggambarkan kinerja pegawai belum maksimal. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah *Quality of Work Life* (QWL).

Quality of work life merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di tempat kerja, tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai tetapi juga mempengaruhi kepuasan kerja (Farmi et al, 2020). Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) terdapat beberapa masalah

Quality of Work Life yang dihadapi pekerja, seperti ruang kerja yang sempit dengan meja yang besar dan berkas yang banyak sehingga mobilitas terbatas.



Sumber : Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB)

Gambar 1. 1 Review Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB)

Masalah lain yang ada di Dinas Sosial adalah masalah budaya organisasi sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Google Rating, Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB)

Gambar 1. 2 Review Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB)

Berdasarkan gambar 1.2 terlihat bahwa ada beberapa keluhan masyarakat kepada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) diantaranya adalah informasi yang diberikan kurang informatif dan respon yang kurang cepat tanggap. Hal tersebut menggambarkan bahwa Budaya Organisasi di Dinas Sosial belum maksimal terkait dengan komunikasi terhadap penerima layanan yang kurang baik, informasi yang tidak diberikan secara terstruktur dan cepat tanggap ke penerima layanan. Hal tersebut dipengaruhi oleh komunikasi dan kepemimpinan yang kurang efektif, yakni kurangnya komunikasi yang terbuka dan transparan antara atasan dan bawahan, serta gaya kepemimpinan yang kurang inspiratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Selain *Quality of work life* dan budaya organisasi, beban kerja juga menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai karena menuntut tingkat keahlian yang terlalu tinggi. Semakin banyak tanggung jawab yang diberikan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut, maka kinerja pegawai akan semakin menurun, karena beban kerja merupakan hasil dari interaksi antara berbagai tuntutan pekerjaan di lingkungan kerja, yang mencakup lokasi kerja, perilaku, keterampilan, dan persepsi pegawai (Rachmawati, 2022). Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana

(P3AP2KB) terdapat beberapa masalah beban kerja yang dihadapi pekerja, seperti pekerja yang sering kali harus bekerja lembur dan membawa pekerjaan ke rumah bahkan pada saat libur, pekerja tetap berangkat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal tersebut berdasarkan informasi dari pegawai dan kepala umum Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB).

Beberapa penelitian berdasarkan peneliti terdahulu menghasilkan beberapa pendapat yang berbeda-beda sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang ada. Namun meskipun berbeda, dalam penelitian tersebut menggunakan beberapa teori dari para ahli dan konsep serupa dengan peneliti lainnya yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Deasy Amelia Shanty et al., (2023), menghasilkan *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Hafizh, 2021) menghasilkan *Quality Of Work Life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Aryusie et al., (2023), menghasilkan budaya organisasi tidak memberi pengaruh langsung atau negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yandri & Aziz (2021) menghasilkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2022), menghasilkan beban kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Witari (2023), menghasilkan

bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Quality Of Work Life*, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB)”.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Variabel Dependen : Kinerja Pegawai
 - b. Variabel Independen : *Quality of work life*, budaya organisasi dan beban kerja.
2. Objek dari penelitian ini adalah Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB).
3. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB).
4. Penelitian ini dilaksanakan dengan kurun waktu 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena penelitian yang terjadi di Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (P3AP2KB), dapat

dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Masalah kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat alpha yang selalu ada tiap bulannya dari mulai bulan Januari hingga Desember pada tahun 2023 (Tabel 1.1).
- b. Masalah *Quality of Work Life* dapat dilihat dari ruang kerja yang sempit dengan meja yang besar dan berkas yang banyak sehingga mobilitas terbatas (Gambar 1.1)
- c. Masalah Budaya Organisasi dapat dilihat dari review penerima layanan, Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB), terkait dengan komunikasi terhadap penerima layanan yang kurang baik dan informasi yang tidak diberikan secara terstruktur dan cepat tanggap ke penerima layanan (Gambar 1.1)
- d. Masalah Beban Kerja pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) berdasarkan informasi pegawai dan kepala umum. Dapat dilihat dari pekerja yang sering kali harus bekerja lembur dan membawa pekerjaan ke rumah dan pada saat libur, pekerja tetap berangkat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Berdasarkan rumusan masalah yang ada di Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB), maka muncul pertanyaan terkait penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB).
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB).
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB).
4. Bagaimana pengaruh *Quality of work life*, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) secara simultan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut :

2. Menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB).

3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB).
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB).
5. Menganalisis pengaruh *Quality of work life*, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang, kinerja, *quality of work life*, budaya organisasi dan beban kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau bahan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial ,Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) untuk meningkatkan kinerja pegawai

melalui *Quality of Work Life*, Budaya Organisasi dan Beban Kerja.

