

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengontrol karyawannya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kualitas kerja oleh karyawannya, kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan

yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas II.B Kutacane merupakan unit pelaksana teknis pemasyarakatan yang selanjutnya disebut UPT Pemasyarakatan yang melaksanakan tugas dan fungsi di bidang pemasyarakatan di wilayah kementerian hukum dan HAM Aceh. Lembaga Pemasyarakatan Kelas II.B Kutacane terletak di pusat kota Kutacane jalan Jendral Ahmad Yani, Lembaga Pemasyarakatan Kelas II.B Kutacane terdiri dari 11 kamar hunian kapasitas hunian maksimal 75 Orang dengan pegawai berjumlah 66 orang, dan sekarang jumlah narapidana baik pria maupun wanita sebanyak 249 Orang (Data Tanggal 12 November 2020).

Di kantor Lapas Kelas II.B Kutacane kinerja pegawai menjadi perhatian utama, karena organisasi mengalami *over* kapasitas hunian sehingga kualitas kerja pegawai sangat berhubungan erat dengan kualitas organisasi. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Pawirosumarto dkk (2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan; kinerja karyawan mempengaruhi berapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang mencakup jumlah output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif. Menurut Afandi (2018:89) mengemukakan bahwa terdapat 9 indikator yang dapat kita gunakan untuk

mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Indikator tersebut yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Penilaian kerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Setiap sebulan sekali Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kerja seluruh pegawai. Penilaian kinerja pegawai mengikuti arahan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 yang dinyatakan dengan angka atau predikat sebagai berikut: sangat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), dan buruk (50 kebawah). Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi dan diserahkan ke bagian kepegawaian untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja pegawai.

Penilaian kerja dilakukan guna mengukur kualitas kerja pegawai di Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane. Adapun hasil penilaian perilaku kerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Penilaian Kinerja Pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane Periode 2016 hingga 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Rata-Rata Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
2016	80,32	Baik
2017	80,67	Baik
2018	87,79	Baik
2019	81,76	Baik

2020	82,06	Baik
------	-------	------

*Sumber:* Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane.

Dari data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa setiap tahunnya kinerja pegawai fluktuatif tetapi tetap dalam kualitas yang baik. Namun, hasil kerja pegawai diatas belum memenuhi keinginan Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane yaitu sebesar 91-100 atau dengan predikat sangat baik. Selain itu pada tahun 2016 sampai tahun 2018, poin hasil kerjanya cenderung meningkat namun pada tahun 2019 dengan tahun 2020 cenderung mengalami fluktuatif. Berdasarkan dari pra survei yang dilaksanakan di Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane juga didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan SOP tempat saya bekerja	3	13	20	1	0
2	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi	0	14	22	1	0
3	Saya mempunyai tanggung jawab yang baik dalam bekerja	0	16	21	0	0
4	Semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik	0	17	16	3	1
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	3	10	22	1	0
6	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan	0	16	21	0	0
7	Target yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja yang ada	2	9	24	2	0

8	Saya selalu dapat menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kreatifitas saya	2	10	25	0	0
9	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	0	15	22	0	0
10	Saya dapat mengerjakan tugas saya sendiri tanpa bantuan rekan kerja	0	10	27	0	0
<b>Jumlah</b>		10	130	220	8	1

*Sumber: Data olahan kuesioner pra survei 2020*

Dari data tabel 1.2 dapat diketahui bahwa setengah dari 37 responden pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane masih meragukan hasil kerja yang mereka laksanakan. Masih ada pegawai yang belum melaksanakan tugas sesuai sesuai SOP kantor, pegawai juga belum bisa menyelesaikan tugas dengan rapi, pegawai juga belum mempunyai tanggung jawab yang baik dalam bekerja, pegawai tidak bisa bekerja dengan teliti, pegawai belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, pegawai merasa beban kerja telah melebihi target, selain itu masih banyak pegawai yang belum mampu menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kreatifitas yang mereka miliki, pegawai juga tidak mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan, dan pegawai tidak mampu mengerjakan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan rekan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab netral pada pertanyaan pra survei yang diajukan diatas.

Selain dari kinerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane, pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane juga menjadi sorotan karena pegawai yang ada hanya ada 66 orang, sedangkan jumlah tahanan mengalami *over* kapasitas mencapai 232%,

berikut data pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane:

**Tabel 1.3**

**Data Pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane 2020**

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA/SMK	48
2	D3	1
3	S1	17
	Jumlah	66

*Sumber: arsip kepegawaian Lapas kelas II.B Kutacane, 2020.*

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane berjumlah 66 orang yaitu hanya 26,5% dari jumlah warga binaan (tahanan) sebanyak 249 orang, sehingga *over capacity* hingga 232%. Hal tersebut diduga menyebabkan pegawai tidak dapat meng-*handle* narapidana karena keterbatasan latar belakang pendidikan pegawai yang dominan pendidikan terakhir SMA/SMK yang kurang berwawasan luas dan kurang pengalaman sehingga kualitas kerja pegawai rendah. Berdasarkan dari pra survei kualitas kerja yang dilaksanakan di Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane juga didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.4**

**Hasil Kuesioner Pra Survei Kualitas Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	ST
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang berkualitas	0	12	23	2	0

2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan kantor	0	17	19	1	0
3	Saya terampil dalam bekerja	0	15	19	3	0
4	Saya lebih terampil dibandingkan teman yang lain	0	20	16	1	0
5	Saya tidak pernah datang terlambat	2	9	26	0	0
6	Saya selalu taat dengan peraturan yang ada di kantor	1	16	20	0	0
<b>Jumlah</b>		3	89	123	7	0

*Sumber: Data olahan kuesioner pra survei 2020*

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat juga pegawai dari Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane meragukan kualitas kerja yang mereka lakukan, pegawai tidak bisa mengerjakan pekerjaannya dengan berkualitas, pegawai juga kesulitan mengerjakan tugas sesuai dengan standar mutu kantor, karena keadaan yang demikian pegawai tidak dapat menaati peraturan kantor. Kesulitan yang dialami pegawai tersebut di duga karena pegawai yang dominan berpendidikan terakhir SMA/SMK kesulitan meng-*handle* narapidana yang pengalamannya lebih banyak dan bahkan berpendidikan tinggi sehingga kualitas kerja pegawai yang ada di Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane terdapat masalah.

Dengan keadaan yang terjadi di Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane juga menuntut pegawai harus kreatif untuk menarik minat narapidana untuk mengikuti instruksi pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane. Di kantor Lapas Kelas II.B Kutacane ada mengadakan beberapa kegiatan, diantaranya adalah Pembinaan Kerohanian yang biasanya dilakukan dengan mengundang ustadz dan mendengar ceramah kemudian pegawai mengadakan lomba khutbah antar narapidana, di

Lapas Kelas II.B Kutacane juga memperhatikan narapidana yang rajin sholat lima waktu, mengaji, mendengar ceramah dengan tenang dan berlaku baik selama masa tahanan maka narapidana tersebut mendapatkan *reward* berupa pengurangan masa tahanan. Selanjutnya Pembinaan Kepribadian yaitu pembinaan jasmani dan mental narapidana yang biasa dilakukan dengan mengadakan senam, lomba sepak bola dan badminton antar narapidana, dengan adanya kegiatan kepribadian para narapidana lebih bersemangat dan mengikuti kegiatan dengan sangat antusias. Dan yang terakhir ada Pembinaan Keterampilan yang mana narapidana dituntut menghasilkan sebuah produk yang berdaya jual yang harapannya agar keluar dari rutan para narapidana dapat berwirausaha dan dapat hidup dengan layak setelah keluar dari rutan. Disini saya melihat kegiatan Pembinaan Keterampilan hanya diikuti oleh sebagian kecil narapidana sehingga kegiatan ini menjadi sorotan, karena pada kegiatan Pembinaan Kerohanian dan Pembinaan kepribadian kegiatan tersebut berlangsung dengan baik. Berikut daftar nama narapidana yang mengikuti pembinaan keterampilan:

**Tabel 1.5**

**Daftar Nama Warga Binaan yang Mengikuti Kegiatan Pembinaan Keterampilan 2020**

<b>MEMBUAT JALA</b>			
No	No Reg	Nama	Total Hukuman
1	BIII.19/2020	Surya Darman Als Darma Bin Ali Akbar	9 Tahun
2	BI.115/2018	Rianto Tampubolon Als Anto	7 Tahun
3	BI.83/2019	Parlin Simanjuntak Als Pak Tia	4 Tahun



4	BI.102/2020	Rino Sukyono Als Irpan	1 Tahun 6 Bulan
<b>MEMBUAT SUMPIT</b>			
1	BIII.W.01/2020	Sri Jemat Binti Selamat.Alm	8 Tahun
2	BIII.W.02/2020	Masidar Binti Kasah.Alm	8 Tahun
3	BI.W.01/2019	Tiomas Boru Panjaitan Als Oppung Arman	7 Tahun 6 Bulan
4	BI.W.03/2019	Umi Selamah S Als Umi Bin Mhd. Din.Alm	5 Tahun
<b>MENJAHIT</b>			
1	BI.W.03/2016	Yanti Novita Sari Binti Sastra Ginting Manik.Alm	16 Tahun

*Sumber: Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane, 2020*

Dari data tabel 1.5 dapat diketahui bahwa dari 249 jumlah tahanan yang mengikuti kegiatan pembinaan hanya 9 orang, angka yang sangat jauh terpaut dari jumlah keseluruhan tahanan. Dari hasil wawancara dengan beberapa narapidana mereka mengharapkan ada kegiatan yang lebih menantang tingkat kesulitannya dan produknya langka di Kutacane agar bisa laku dipasaran sehingga mereka bisa tertarik dan semangat mengikuti kegiatan tersebut, mereka juga mengatakan bosan dan jenuh dirutan tetapi kegiatan yang ada juga membosankan karena kegiatan keterampilan yang ada sangat monoton, sehingga mereka tidak tertarik mengikuti kegiatan tersebut. Dan ketika melakukan wawancara dengan bapak Fahyudi, SH selaku Kepala Lapas Kelas II.B Kutacane ia mengatakan bahwa memberi kebebasan untuk menentukan jenis kegiatan mengenai Pembinaan Keterampilan ini kepada para pegawai untuk mendukung kreativitas pegawai dan transparansi sesuai dengan visi dan misi Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane, mengenai dana pembinaan ini dikeluarkan dari anggaran kantor pertahun dan jika dana kurang

karena ada pergantian jenis kegiatan ataupun jumlah tahanan bertambah akan dilakukan pengiriman proposal ke pusat mengenai penambahan dana.

Dari hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai tidak memiliki kreativitas dan tidak melakukan pengembangan ide untuk menemukan peluang untuk pemecahan masalah yang terjadi. Berdasarkan dari pra survei kreativitas yang dilaksanakan di Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane juga didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.6**

**Hasil Kuesioner Pra Survei Kreativitas Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya ahli dibidang pekerjaan yang saya tempati	0	19	17	1	0
2	Saya selalu melakukan pengembangan ide dalam bekerja	0	7	27	3	0
3	Saya selalu mempunyai ide dalam memecahkan masalah	0	12	21	4	0
4	Saya bisa memberi jalan keluar ketika dikantor ada masalah	0	16	20	1	0
5	Saya tidak mudah menyerah dalam melakukan suatu hal	3	10	24	0	0
6	Saya bersemangat dalam bekerja	0	12	25	0	0
7	Saya tidak pernah datang terlambat	2	11	24	0	0
8	Saya selalu pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan	2	10	25	0	0
9	Semua pekerjaan dapat saya selesaikan dengan lancar	2	10	25	0	0
10	Saya bisa menemukan jalan keluar ketika	3	11	23	0	0

	ada masalah					
	<b>Jumlah</b>	12	117	229	9	0

*Sumber: Data olahan kuesioner pra survei 2020*

Berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat dilihat pegawai dari Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane menunjukkan pegawai kurang ahli dibidang pekerjaannya, pegawai juga tidak melakukan pengembangan ide dalam bekerja dan tidak mempunyai ide yang menarik sehingga tidak dapat memecahkan masalah, pegawai tidak semangat dalam bekerja dan sering datang terlambat. Pegawai juga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lancar. Data tersebut dilihat dari banyaknya responden menjawab netral sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja pegawai ada masalah.

Dari penjelasan tersebut dapat di lihat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Lapas Kelas II.B Kutacane adalah kualitas kerja dan kreativitas kerja yang tergolong rendah. Kondisi yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kinerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane. Untuk itu kantor perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kualitas kerja pegawai dan kreativitas pegawai. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KUALITAS KERJA DAN KREATIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPAS KELAS II.B KUTACANE”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah.

Sesuai dengan permasalahan yang ada bahwasanya kinerja pegawai lapas mengalami penurunan disebabkan oleh:

1. Kurangnya kemampuan pegawai dalam meng-*handle* tahanan yang mengalami *over* kapasitas.
2. Keterbatasan keterampilan pegawai karena dominan pendidikan terakhir pegawai hanya SMA/SMK.
3. Pegawai tidak memiliki kreativitas dalam mengadakan kegiatan keterampilan narapidana.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi maka penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup masalah agar diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kualitas kerja dan kreativitas kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane.

## 1.4 Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane?
2. Apakah terdapat pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane?

3. Apakah terdapat pengaruh kualitas kerja dan kreativitas kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane.
2. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja dan kreativitas kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II.B Kutacane.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh kualitas kerja dan kreativitas terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Organisasi

Hasil ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi Kantor Lapas Kelas II.B Kutacane guna peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh kualitas kerja dan kreativitas kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3. Bagi UNIMED

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kualitas kerja dan kreativitas kerja terhadap kinerja pegawai.

### 4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan masukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi permasalahan yang sama.

