

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk usia produktif yang tinggi. Sebagai negara berkembang, pembangunan yang memasuki masa modern tidak lepas dari siklus keuangan global yang sarat dengan kekuatan, dimana kemampuan dan kapasitas SDM menjadi obyek yang patut dipandang seperti pada Negara industri.

Menurut Sari (2021:24) Kerjasama lebih banyak digunakan lintas fungsi dan lintas unit akan dilakukan, menciptakan hubungan kerja progresif menjadi semakin berkurang. Untuk mengikuti perubahan sosial dalam masyarakat yang bergerak dengan cepat, organisasi pemerintah mungkin akan merampingkan bentuk strukturalnya. Birokrasi peraturan akan menjadi lebih pendek sehingga arahan harus dapat dilakukan dengan lebih cepat. Tugas tenaga profesional menjadi penting, ini berpengaruh kepada pemberian tugas yang diberikan kepada setiap unit antara atasan dengan bawahannya

Organisasi atau kantor dalam melakukan tugas-tugas yang dialokasikan diselesaikan secara strategis dan sukses, memerlukan pelaksanaan representatif yang ideal. Kemampuan asosiasi dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan untuk diselesaikan secara strategis dan nyata untuk mencapai tujuan, misi dan visi yang baru-baru ini disampaikan. Kinerja adalah standar yang digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan pegawai berdasarkan pencapaian dan kontribusi terhadap perusahaan, untuk meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh manajer atau petinggi perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan (Mardiani dan Widiyanto, 2021).

Menurut Tampubolon (2020) Perubahan yang terjadi dalam organisasi didorong oleh berbagai elemen, khususnya inovasi yang semakin disempurnakan, dan hal ini memerlukan kepemimpinan untuk tumbuh. dalam mengambil tindakan untuk mengubah hubungan yang lebih baik dan mengubah teknik yang ditetapkan untuk mencapai rencana atau tujuan yang baru saja ditetapkan. Organisasi

dibangun ulang tidak semuanya karena organisasi tersebut kurang kuat, kemajuan resmi harus dilakukan untuk organisasi peningkatan dan merupakan metodologi yang terorganisir, serta tujuan yang jelas, menonjolkan cara-cara baru yang diperlukan untuk memproses organisasi pengembangan lebih lanjut dalam bekerjakerjapegawai untuk memenuhi tujuan organisasi dan peningkatan hasil kerja. Begitu juga pegawai membutuhkan kinerja yang baik agar tetap bisa bekerja di tempat tersebut walaupun dengan banyak masalah pekerjaan yang dihadapi tetapi seorangpegawai harus memiliki integritas bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya.

Menurut Hasibuan (2020:9) Manajemen adalah suatu bagian ilmu yang bertujuan untuk mengendalikan dan mengelola pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai aset secara nyata dan profesional, hal ini digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perkumpulan. Secara kaidah manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan untuk mengelola suatu perusahaan. Memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik berpengaruh terhadap output yang baik dengan menggunakan sistem perusahaan dan tenaga kerja yang ada agar dimaksimalkan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. Semua yang terlibat didalam manajemen memiliki fungsi dan tugas nya masing-masing saling bekerja sama dan memberikan kontribusi.

Work life balance merupakan keseimbangan kehidupan yang dimiliki pegawai dari segi kehidupan sosial, keluarga dan pasangan serta kehidupan pekerjaan, perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memiliki hubungan dengan lingkungan diluar perusahaan atau instansi untuk memberikan ruang berinteraksi memberikan ketenangan dan wawasan. *Work life balance* merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat dalam mengkoordinasikan dan memisahkan kewajiban, kehidupan individu dan kegiatan masyarakat dengan tujuan agar tidak terjadi perselisihan yang menyebabkan hilangnya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan sehari-hari serta ditegakkan dengan pelaksanaan peningkatan kinerja (Mardiani 2021).

Nainggolan (2023) Kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang menyelesaikan pekerjaan secara berama-sama dengan tujuan mencapai tujuan bersama, melaksanakan pekerjaan secara berkelompok atau terorganisasi dapat

mempemudan dan mempercepat pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan. Upaya bersama sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja baik di organisasi, perusahaan dan pemerintahan. Untuk kerjasama di dalam tim diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja mereka di Sumber Daya Air dengan adanya kerjasama dalam melakukan pekerjaan tidak saling menitik beratkan kepada seseorang tetapi dengan saling komitmen untuk menyelesaikan tugas secara tuntas dan bertanggung jawab.

Menurut Pureklolon (2016:1) Kata “komunikasi” berasal dari bahasa Latin, *communication* yang berarti ‘pemberitahuan’ atau ‘pertukaran pikiran’, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa jalannya proses komunikasi didalamnya memiliki hubungan yang sama sehingga proses pertukaran informasi dapat berjalan secara komunikatif anatar pemeberi informasi dan penerima informasi. Lembaga birokrasi dalam melakukan suatu pekerjaan dan pelayanan masyarakat dituntut memiliki komunikasi yang baik dan informatif, kemudian untuk komunikasi diharapkan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai memang tidak mudah setiap orang memiliki karakteristik yang variatif perlu adanya adaptasi terlebih dahulu untuk memahami kondisi yang terjadi supaya komunikasi dapat terjalin di lingkungan pekerjaan.

Kamal *et.al* (2020) Absensi *fingerprint* adalah teknologi yang digunakan untuk mendata kehadiran pegawai dengan rincian masuk, sakit dan *alfa* proses kehadiran dapat dimonitor secara langsung melalui sistem yang mempermudah pegawai untuk melakukan kehadiran sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai karena didorong oleh kesaran pegawai nya dengan adanya perangkat kehadiran ini. Sidik jari manusia bersifat luar biasa sehingga tidak ada orang yang mempunyai sidik jari yang tidak dapat dibedakan dengan orang lain. Sistem teknologi *fingerprint* banyak digunakan di dalam organisasi karena memiliki pola yang variatif pada setiap manusia, Sidik jari merupakan garis-garis pada guratan jari yang sering digunakan untuk mengetahui identitas seseorang. Ketidakhadiran seseorang terjadi karena suatu keadaan dimana seseorang tidak masuk kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Dalam keadaan ini pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya, persoalannya masih ada oknum yang terlambat atau tidak masuk kerja dan hampir tidak ada kabar.

Menurut Menurut Sugandhi & Rakuasa (2023) Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 31 Tahun 2019 Sumber Daya Air adalah Instansi Pemerintah yang berfungsi untuk melakukan perencanaan, pembangunan dan pemeliharaan irigasi untuk melayani kebutuhan masyarakat untuk kepentingan umum. Suku Dinas Sumber Daya Air Johar Baru merupakan suatu organisasi administrasi yang mempunyai tanggung jawab membantu Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Pusat dalam menyelesaikan urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang pada submasalah air, pemeliharaan dan rembesan, khususnya pada subbidang pengelolaan air, pemeliharaan dan rembesan. Subwilayah Johar Baru yang menangani empat subwilayah yang terdiri dari subwilayah Johar Baru, Kampung Rawa, Tanah Tinggi dan Galur. Sumber Daya Air ini melayani masyarakat dilakukan secara *online* melalui pengaduan, usulan musrenbang dan dilaksanakan melalui pekerjaan proyek di lapangan memiliki sumber daya manusia yang berbeda karakteristik nya serta memiliki permasalahan didalam kehidupan keluarganya hingga terbawa kedalam melakukan pekerjaan, beberapa kali terjadi perselisihan antar pegawai dikarenakan komunikasi dalam proses penyampaian informasi, kerjasama dilakukan secara baik tetapi terkendala oleh adanya suatu kepentingan kelompok yang enggan untuk membantu kelompok lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan penggunaan sistem absensi *fingerprint* masih ada saja orang yang lupa absensi sehingga menghambat untuk proses rekap absensi . Berdasarkan gambaran di atas, penulis memilih judul penelitian “**Pengaruh *Work Life Balance*, Kerjasama, Komunikasi, dan Absensi *Fingerprint* terhadap kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.**”

1.2. Rumusan Masalah

Dengan memahami latar belakang masalah, peneliti menemukan masalah berdasarkan pokok penelitian :

1. Apakah pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.
2. Apakah pengaruh Kerjasama memiliki terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.

3. Apakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.
4. Apakah pengaruh Absensi *fingerprint* terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.
5. Apakah pengaruh *Work life balance*, Kerjasama, Komunikasi dan Absensi *fingerprint* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.
4. Untuk mengetahui pengaruh Absensi *fingerprint* terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance*, Kerjasama, Komunikasi, dan Absensi *fingerprint* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Air Kecamatan Johar Baru.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Peneliti

Bagi Peneliti Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu, peneliti mendapat pengalaman mengembangkan teori yang ada di dalam manajemen sumber daya manusia Menjadi sumber pengamalan yang berharga dalam proses penambah kemampuan berpikir, wawasan tentang permasalahan yang menjadi topik penelitian serta menulis gambaran mengenai suatu permasalahan.

2. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai dasar bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.