

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting posisinya dalam organisasi, dimana keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan kemampuan SDM yang ada pada organisasi tersebut. Karena secanggih dan selengkap apapun fasilitas teknologi yang dimiliki oleh organisasi akan tidak ada artinya tanpa adanya manusia-manusia didalamnya yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan fasilitas teknologi tersebut, karena manusia-manusia yang ada dalam organisasi itu membuat sumber daya yang lainnya dapat berjalan atau berfungsi dengan baik sehingga tercipta produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi non publik hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji. Produktivitas kerja pada dasarnya disebut sebagai kemampuan seorang pegawai dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

Produktivitas kerja merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian dalam menggunakan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian

volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal.

Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti mengamati bahwa Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi masih ada yang kurang mahir dalam mengoperasikan komputer dengan program aplikasi berbasis internet. Hal tersebut terdapat pada bagian kearsipan untuk pencatatan, pengendalian dan penemuan kembali surat masuk/keluar secara mudah, cepat dan akurat. Pada bagian tersebut terdapat salah seorang pegawai yang bertugas mengelola program tersebut namun masih kesulitan ketika hendak mencari kembali surat masuk yang akan diperiksa statusnya apakah surat tersebut sudah ditindaklanjuti atau belum. Hal ini banyak terjadi pada pegawai yang sudah lanjut usia dan kurang bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin maju.

Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, antara lain keterlibatan kerja. Meningkatkan keterlibatan kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan cara mengarahkan pegawainya untuk lebih fokus terhadap pekerjaan

mereka dan membuat pekerjaan menjadi pengalaman yang baru. Keterlibatan kerja akan membuat pegawai merasa lebih percaya diri dan siap untuk melakukan knowledge sharing tentang pekerjaan dan pengalaman mereka dibanding dengan pegawai yang memiliki keterlibatan kerja rendah. Adapun keterlibatan kerja dianggap sebagai bentuk yang tepat dari balasan bagi perusahaan demi mendapatkan pengalaman keterlibatan kerja oleh pegawai. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan menyebabkan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga muncul perasaan sukarela untuk berbagi pengetahuan dengan pegawai lain.

Keterlibatan kerja merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan yang tinggi dan pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap pegawai memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi Negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

Selain keterlibatan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, semangat kerja juga sangat berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Semangat kerja itu sendiri tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya. Fenomena menunjukkan bahwa semangat kerja di kantor Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi menurun karena kurang adanya kebersamaan pegawai sehingga mempengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama pegawai.

Inilah yang menyebabkan pegawai yang lain kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Sehubungan dengan hal disiplin kerja yaitu seringkali pegawainya tidak konsisten terhadap waktu kerja yang telah ditentukan, absen datang dan pulang tidak berjalan seperti apa yang diharapkan, masih ada juga pegawai yang terlambat datang ke kantor karena berbagai macam alasan, seperti karena macet diperjalanan, mengurus keluarga sebelum berangkat kantor, tidak memiliki kendaraan pribadi dan berbagai macam alasan. Begitu pula dengan jam pulang, beberapa pegawai mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berpikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut. Persoalan inilah yang mengakibatkan pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara.

Faktor lain yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja pegawai adalah Motivasi kerja. Motivasi kerja juga menjadi suatu persoalan tersendiri bagi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Motivasi kerja pegawai tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan pengamatan penulis pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi masih ditemui beberapa kondisi yang menggambarkan belum optimalnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tupoksinya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang berkembang dilapangan, terutama yang berkaitan dengan masih belum optimalnya motivasi kerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

Pegawai tidak menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi itu menggambarkan rendahnya motivasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi dalam melaksanakan tupoksinya. Kemudian rendahnya disiplin pegawai dalam memenuhi jam kerja, hal ini menunjukkan rendahnya motivasi pegawai dalam mengerjakan kewajibannya sebagai pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Selanjutnya Pegawai kurang memiliki improvisasi, inovasi dan kreatifitas dalam bekerja. Rendahnya kreatifitas pegawai dan kurangnya improvisasi serta inovasi dalam bekerja menggambarkan rendahnya motivasi pegawai. Semestinya seorang pegawai harus mempunyai improvisasi, inovasi dan kreatifitas yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi berkualitas.

Motivasi kerja juga menjadi suatu persoalan tersendiri bagi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Motivasi kerja pegawai tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan yang dihasilkan. Berdasarkan pengamatan dan pemantauan (observasi awal) yang penulis lakukan pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi masih ditemui beberapa kondisi yang menggambarkan belum optimalnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tupoksinya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang berkembang dilapangan, terutama yang berkaitan dengan masih belum optimalnya motivasi kerja pegawai dilingkungan pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi itu menggambarkan rendahnya motivasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi dalam melaksanakan tupoksinya.

Tabel 1.1
Permasalahan Motivasi Kerja
Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi

No	Bagian	Jumlah	Datang Terlambat		Cepat Pulang		Tidak Hadir			Tidak Hadir Apel	
			F	%	F	%	S	I	A	F	%
1	Umum	68	29	27.9	17	11.9	-	-	-	19	13.3
2	Administrasi Keuangan	16	5	3.5	6	4.2	2	6	-	3	2.1
3	Pembangunan	6	3	2.1	4	2.8	-	1	-	2	1.4
4	Perekonomian	9	4	2.8	3	2.1	-	-	-	8	5.6
5	Pemerintahan	11	6	4.2	4	2.5	-	-	-	3	2.1
6	Hukum dan HAM	11	6	4.2	5	3.5	-	-	-	2	1.4
7	Humas	11	5	3.5	5	3.5	1	-	-	4	2.8
8	Kesra	11	5	3.5	3	2.1	-	1	-	2	1.4
Jumlah		143	51	35.6	47	32.9	3	8	-	43	30.1

Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi 2018.

Tabel 1.1 di atas menunjukkan, bahwa banyaknya pegawai yang terlambat masuk kantor sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 35.6%, pegawai yang cepat pulang kantor sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 32,9% dan pegawai yang tidak mengikuti apel bulanan yaitu sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 30.1 %.

Berdasarkan latar belakang pemikiran dan permasalahan atau fenomena di atas penulis tertarik dan terdorong untuk mengkaji dan menganalisis lebih lanjut tentang pengaruh keterlibatan kerja, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.
2. Masih rendahnya keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.
3. Adnya pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.
4. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.
5. Masih ada pegawai yang kurang mahir dalam mengoperasikan komputer di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.
6. Minimnya tanggung jawab pegawai terhadap bekerja pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi

7. Minimnya kesadaran pegawai dalam bekerja pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi
8. Masih adanya watak pembangkangan pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi saat disarankan.
9. Masih ditemukan kondisi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi yang belum memadai.
10. Masih ditemukan rendahnya kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang di capai, disini penulis perlu memberi batasan terhadap masalah yang akan dibahas. Adapun batasan dari masalah ini adalah : hanya membahas tentang keterlibatan kerja, semangat kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

1.4 Perumusan Masalah

Dari uraian diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi?
2. Bagaimanakah pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.?

3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi?
4. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian.
 - a. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.
 - d. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja t secara simultan erhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang keterlibatan kerja, semangat kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja.
 - b. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.
2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan masukan kepada organisasi, agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkat keterlibatan kerja, semangat kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja.
- b. Sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai keterlibatan kerja, semangat kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas kerja

Ardana, Mujiati dan Utama (2012:270) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Sunyoto (2015:204) produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Sedangkan menurut Meilan Sugiarto (dalam Suyonto, 2015 : 41) secara