

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas. Arti penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang ada disetiap organisasi. Mereka membuat inovasi, mencapai tujuan-tujuan, dan memberikan ide-ide kreatif disetiap organisasi. Tanpa adanya orang-orang yang kreatif atau orang-orang yang berpengaruh penting mustahil berjalan dengan maksimal.

Aset yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah tenaga kerja atau manusianya. Pentingnya upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia adalah elemen yang senantiasa ada dalam organisasi karena manusialah yang bekerja, membuat tujuan dan membuat inovasi.

Produktivitas kerja pegawai pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat dirasakan.

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Produktivitas kerja yang baik adalah kerja yang optimal, yaitu bekerja sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Husein (2004:9), mengemukakan dua dimensi produktivitas yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah “doing the right thing”. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Kualitas adalah kesesuaian antara tujuan dan manfaatnya, kuantitas yaitu penilaian yang dilakukan berdasarkan jumlah, manfaat berarti faedah atau kegunaan. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah: “doing things right”. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Rendahnya produktivitas pegawai sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan pegawai memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kerja pegawai pada perusahaan tersebut.

Pada dasarnya peningkatan produktivitas menggunakan pendekatan sistem yang berfokus pada perbaikan terus menerus terhadap kualitas, efektivitas pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya dari perusahaan. Produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi input dan sisi output. Produktivitas tidak sama dengan produksi. Akan tetapi produksi, performansi kualitas, hasil-hasil merupakan komponen dari usaha produktivitas yang semuanya tertumpu pada manusia itu sendiri.

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai.

Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, ini adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak terlaksanakan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik

Dengan meningkatkan motivasi kerja maka pegawai dalam beraktivitas merasa senang dan tidak terpaksa serta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, pegawai yang tidak memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya tidak akan mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Ketidakmatangan psikologi para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, ketidakefisiennya waktu kerja, hilangnya tanggung jawab dan kurangnya prestasi dari pekerjaan itu sendiri. Dari pernyataan tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo bahwa kondisi yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan yaitu tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Misalnya terdapat pegawai yang tidak berada pada unit masing-masing pada saat jam

kerja, belum sepenuhnya menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu. Masih terdapat pegawai yang tingkat produktivitas kerja yang belum mencapai target. Fenomena ini tentunya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Semua perusahaan memiliki tanggungjawab untuk mencapai target layanan sesuai dengan keinginan pelanggan. Dimana pegawai belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya dengan adanya lonjakan penumpang yang harus mengantri. Kualitas kerja yang menurun karena kurangnya ketelitian kerja sehingga dari segi data pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo yang masih terjadi kesalahan. Kurang cermatnya pegawai dalam bekerja. Sering terjadi kesalahan dalam hal pendataan jumlah armada transportasi darat yang tersedia khususnya dalam melayani lonjakan penumpang di Terminal Duingi Gorontalo pada musim ramai masyarakat mudik atau pulang kampung.

Ketepatan waktu kerja cenderung lamban, karena keputusan pimpinan dalam menentukan waktu kerja merupakan pendapat pribadi yang tidak berdasarkan data dan komunikasi dengan pegawai sehingga beberapa pegawai datang terlambat mengisi absen, dilain hal pada saat jam kerja pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan masih adanya kesibukan lain pada saat jam kantor.

Hal ini dapat menyebabkan produktivitas kerja pegawai tersebut menurun. Berikut adalah data kehadiran pegawai berdasarkan absensi diuraikan sebagai berikut:

**Tabel. 1.1 Tabel Keterlambatan Waktu Kerja Pegawai**

No	Bulan	Terlambat Masuk Kantor	Terlambat Masuk Jam Istrahat	Alpa
1	Januari	2	5	1
2	Februari	3	4	3
3	Maret	6	6	2
4	April	4	5	1
5	Mei	9	11	5
6	Juni	12	15	4
7	Juli	6	5	2
8	Agustus	4	4	1
9	September	3	2	5
10	Oktober	7	6	4
11	November	5	3	4
12	Desember	4	2	2

Sumber: Daftar Hadir Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo. Terlampir. (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa masih terdapat hambatan dalam menyelesaikan tugas sehingga pegawai belum mampu tepat waktu dalam bekerja, adanya pegawai yang sering terlambat atau tidak disiplin masuk kantor, dan sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga terjadi penumpukan pekerjaan. Pegawai yang sering terlambat paling tinggi pada bulan Mei dan Juni 2019 karena pada saat itu musim mudik puasa Ramadhan dan Lebaran Idul Fitri. Sehingga banyak pegawai yang sering membuat alfa dan datang terlambat masuk kantor.

Terhadap kondisi-kondisi di atas untuk mencegah dan mengatasi kemungkinan yang tidak diinginkan maka instansi harus melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja instansi pemerintah, antara lain memberikan motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh

berbagai faktor antara lain kepuasan kerja Pegawai, kemampuan kerja Pegawai, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan (Kuswandi, 2014). Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh motivasi. Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi Pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan Pegawai agar bisa memotivasi mereka dengan baik.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan ( *driving force* ) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie (Dalam Samsudin 2006:281) , motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini Pegawaiya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang orang atau Pegawai agar mereka bersemangat bekerja dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang orang tersebut.

Karena motivasi sangat penting bagi seorang Pegawai karena dengan adanya motivasi kerja maka Pegawai akan mengalami semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan apabila tingkat disiplin suatu Pegawai teratur maka akan

menambah bahwa Pegawai itu mempunyai tanggung jawab besar dalam pekerjaannya bagi suatu instansi/perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di lihat bahwa produktivitas kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo masih belum maksimal. Hal tersebut dapat di lihat pada presentase realisasi yang belum mencapai target yang telah ditentukan, disisi lain kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja sering menjadi pembahasan dalam setiap apel pagi. Dengan demikian peneliti berinisiatif untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja Pegawai Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi fokus penelitian berdasarkan hasil observasi pada objek penelitian yang diurutkan sebagai berikut:

1. Kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mempengaruhi kualitas kerja.
2. Masih terdapat hambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Masih terdapat sebagian pegawai yang kurang disiplin waktu.
4. Masih terdapat karyawan yang produktivitas yang belum sesuai mencapai target.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti dapat merumuskan masalah yaitu apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

pegawai Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu dapat menjadikan bahan masukan bagi pengambil keputusan/kebijakan dilingkungan Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.

##### **2. Manfaat Teoritis**

- a. Manfaat bagi Kantor Balai Pengelolah Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo memberikan bahan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan khususnya pada pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Manfaat bagi karyawan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap tenaga kerja yang berguna bagi semua pihak yang terkait dengan penelitian ini dan berkepentingan kerja.

- c. Manfaat Bagi Peneliti ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian.
- d. Manfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang terutama peningkatan produktivitas kerja pegawai.