

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah daerah di Indonesia merupakan struktur penting dalam sistem pemerintahan negara, beroperasi dengan prinsip otonomi yang luas sebagai bagian dari Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah ini terdiri dari pemerintahan provinsi, kabupaten dan kota, yang masing-masing dipimpin oleh gubernur, bupati, atau walikota yang bekerja sama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah suatu lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah Provinsi/Kabupaten/Kota di Indonesia. Pada pasal 18 ayat 3 tahun 1945 DPRD merupakan Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum. Sebagai lembaga demokrasi yang menghimpun elemen-elemen politik lokal pemenang pemilu, DPRD Kabupaten/Kota memiliki fungsi dan peran sangat strategis, mulai dari mengartikulasikan aspirasi konstituen dalam mekanisme legislasi di parlemen, mendorong lembaga eksekutif daerah agar melahirkan kebijakan publik yang partisipatif dan menyejahterakan masyarakat, sampai mengawal pelaksanaan kebijakan di lapangan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pengelolaan administratif DPRD.

Sebagai unit yang menyediakan layanan kepada anggota dewan, sekretariat ini bertanggung jawab atas pengelolaan dokumen-dokumen penting, koordinasi kegiatan dewan, serta administrasi keuangan. Dengan demikian, sekretariat DPRD berfungsi sebagai tulang punggung yang memastikan bahwa semua proses legislatif dapat berjalan dengan efisien dan efektif, mendukung anggota dewan dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk masyarakat.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan. Kesejahteraan akan terwujud ketika pengelolaan sumber daya manusia telah dilakukan secara optimal. Setiap organisasi yang menjalankan kegiatannya yang mengacu pada sumber daya akan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi, salah satunya meningkatkan produktivitas pegawai.

Institusi pemerintah harus dapat meningkatkan produktivitas para pegawainya karena di dalam institusi pemerintah maupun swasta produktivitas sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sejak awal, dan pegawai memegang peran penting untuk mencapai tujuan tersebut. Produktivitas dalam institusi pemerintah dapat diartikan kemampuan institusi dalam mempergunakan input (tenaga kerja, biaya dan bahan) untuk menawarkan jasa atau melayani dengan kualitas sesuai dengan harapan masyarakat (Wahyuni, 2019).

Produktivitas pegawai merupakan aspek penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Pegawai yang produktif adalah mereka yang mampu bekerja secara efisien dan efektif, menghasilkan output berkualitas yang memenuhi atau melebihi

standar yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya mencakup kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, inovasi, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja. Perusahaan yang mendorong produktivitas pegawai biasanya memberikan pelatihan yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, serta insentif yang sesuai untuk memotivasi pegawai mencapai target yang diharapkan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan kondisi hubungan pegawai serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan pegawai, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai sehingga produktivitas dapat meningkat secara optimal. Selanjutnya Menurut Indahyati & Yanita (2020) lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja maka perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang menciptakan dan mendukung kerja perusahaan. Suasana kekeluargaan yang hendaknya diciptakan, sehingga memudahkan dalam menjalin komunikasi yang baik.

Dalam suatu instansi hendaknya memotivasi pegawai dengan memberikan penghargaan berupa reward misalnya untuk menjadi seorang pegawai tersebut menjadi lebih terpacu didalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain memberikan motivasi, instansi juga bertanggung jawab untuk mengarahkan para pegawai didalam menggunakan waktu seefisien mungkin agar tujuan

pembangunan di dalam instansi tersebut dapat tercapai. Kualitas kerja pegawaiipun sangat diperlukan di dalam pencapaian tujuan instansi akan tetapi harus dibarengi dengan keahlian dan kemampuan pegawai di dalam instansi tersebut yang di dukung oleh fasilitas atau sarana dan prasarana penunjang kegiatan produktivias kerja. Untuk melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugas-tugasnya, seorang atau sekelompok pegawai di tuntutan untuk memiliki produktivitas yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Liyas (2019) yang mengatakan pada dasarnya produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk menghasilkan kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas di dalam suatu akhir dalam pekerjaannya tersebut memperhatikan kualitas kerjanya. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu sebuah dorongan bagi pegawai, yaitu memberi motivasi kerja kepada pegawai. Menurut Hadi Purnomo (2019) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli & Ndraha, 2022). Oleh karena itu motivasi erat kaitannya dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang di tuju (Zebua, 2022). Bagi pegawai, bila adanya motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, menciptakan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap

pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi (Sarumaha, 2022).

Salah satu cara untuk melihat produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung dapat dilihat salah satunya dengan absensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun data absensi pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung dari bulan Januari-Maret 2024 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Kehadiran Pegawai Januari-Maret 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Tidak Tepat Waktu	Persentase
Januari	170	18	27	0.88%
Februari	170	18	27	0.88%
Maret	170	18	19	0.61%

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Bandung

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2024 data absensi pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung masih terdapat pegawai yang tidak hadir tepat waktu atau tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi. Jumlah yang tidak hadir tepat waktu pada bulan Maret yaitu sebesar 0.61% telah terjadi penurunan, walaupun demikian produktivitas pegawai perlu ditingkatkan guna mengurangi keterlambatan pegawai pada bulan berikutnya.

Selain kehadiran absensi pegawai, maka penulis melakukan survey awal dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 responden pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung secara acak. Untuk mengetahui bagaimana pra-masalah yang terjadi di dalam instansi dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya merasa kuantitas kerja yang saya hasilkan merupakan bukti dari kedisiplinan dalam mengatur prioritas	20	66,7%	10	33,3%
2	Saya merasa selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan	24	80%	6	20%
3	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18	60%	12	40%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diperoleh hasil bahwa 12 atau 40% pegawai menyatakan dari sisi penggunaan waktu. Hal ini tidak hanya menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan, tetapi juga mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengelola waktu dan prioritas dengan efektif. Dalam dunia kerja yang serba cepat, kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu menandakan bahwa seseorang dapat diandalkan dan memiliki etos kerja yang kuat. Selain itu, menyelesaikan tugas tepat waktu dapat membantu mengurangi stres, karena tidak ada tumpukan pekerjaan yang menunggu. Mengembangkan kebiasaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah investasi yang berharga untuk pertumbuhan karir jangka panjang.

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil akhir dari pekerjaan saya	21	70%	9	30%
2	Saya merasa bahwa komunikasi antara rekan kerja di tempat kerja ini efektif	19	63,3%	11	36,7%
3	Saya merasa kantor telah memberikan penghargaan yang layak bagi pegawai yang berprestasi	14	46,7%	16	53,3%
4	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	18	60%	12	40%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diperoleh hasil bahwa 16 atau 53.3% pegawai menyatakan bahwa instansi tidak memberi penghargaan yang layak terhadap prestasi kerja yang dimiliki pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai ketika prestasi tidak diakui secara memadai, pegawai dapat merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka. Penting bagi instansi untuk mengembangkan sistem penghargaan yang efektif yang tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada usaha dan perbaikan yang dilakukan oleh pegawai. Penghargaan juga bisa datang dalam berbagai bentuk, tidak hanya bonus atau promosi, tetapi juga bisa berupa pengakuan verbal, peluang pengembangan profesional atau bahkan fleksibilitas dalam jam kerja. Hal ini memungkinkan pegawai untuk merasa dihargai dalam cara yang paling berarti bagi mereka secara pribadi. Dengan demikian, sistem penghargaan yang efektif akan mendorong pegawai untuk berinovasi dan berkontribusi.

Tabel 1.4
Hasil Survey Awal Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya merasa kebersihan dan kenyamanan fasilitas umum seperti toilet di tempat kerja sudah terjaga dengan baik	17	56.7%	13	43.3%
2	Saya merasa memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	21	70%	9	30%
3	Saya merasa sangat nyaman dengan suasana kerja yang hangat dan ramah dikantor	16	53.3%	14	46.7%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diperoleh hasil bahwa 14 atau 46.7% pegawai menyatakan bahwa suasana dikantor tidak nyaman. Hal ini terjadi karena adanya suasana yang terlalu ramai yang menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi sebagian orang, mungkin terkadang suasana yang terlalu ramai atau penuh dengan harapan untuk selalu berinteraksi sosial bisa menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi sebagian orang. Kehangatan yang tidak tulus atau paksaan untuk bersosialisasi dapat mengganggu keseimbangan antara kebutuhan akan ruang pribadi dan interaksi sosial. Penting untuk menemukan keseimbangan yang tepat agar setiap individu dapat merasa nyaman dengan tingkat sosialisasi yang mereka inginkan, tanpa merasa terbebani oleh ekspektasi orang lain.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mendapati banyak keluhan dari pegawai terkait motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Sekretariat DPRD Kota Bandung, oleh karena itu peneliti mengusulkan solusi untuk melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Merupakan salah satu aspek terpenting dari penelitian ini agar penelitian terstruktur dan memiliki tujuan yang jelas, berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar pegawai belum bisa mengerjakan tugas tepat waktu. Hal ini mengidentifikasi bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah.
2. Sebagian besar pegawai ketika prestasi tidak diakui secara memadai, pegawai dapat merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka. Hal ini mengidentifikasi bahwa motivasi kerja masih rendah.
3. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tidak nyaman dengan suasana kerja dikantor yang terlalu ramai menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi sebagian orang. Hal ini mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti akan menganalisa tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kualitas Kerja terhadap

Produktivitas Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung. Sehingga dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung
4. Seberapa besar Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai Motivasi Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya untuk penulis sendiri, selain itu berguna juga bagi pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan tersebut antara lain:

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung. Lokasi tempat penelitian ini bertempat di Jl. Sukabumi No.30 Kacaping, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271.

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul Penelitian																								
2.	Melakukan Penelitian																								
3.	Mencari Data																								
4.	Membuat Proposal																								
5.	Seminar																								
6.	Revisi																								
7.	Penelitian Lapangan																								
8.	Bimbingan																								
9.	Sidang																								

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini memberikan pengaruh positif dan transparan bagi seluruh pegawai sekretariat sebagai bahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai secara khusus pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan pada dunia nyata berdasarkan fenomena yang terjadi, serta menambah pengetahuan dan pengalaman, wawancara yang lebih luas dengan belajar sebagai peneliti dalam menganalisa suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan saran terkait bagaimana meningkatkan produktivitas pegawai yang dilandasi oleh hasil pengamatan peneliti yang diduga bisa diperbaiki melalui motivasi kerja dan kualitas kerja pada pegawai.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini secara praktis berguna bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) secara umum, dan mahasiswa Manajemen konsentrasi MSDM secara khusus sebagai literatur, terutama untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.