

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengertian ekonomi secara umum adalah salah satu ilmu sosial yang mempelajari aktivitas manusia yang berhubungan dengan produksi, distribusi dan konsumsi terhadap barang dan jasa. Ilmu ekonomi banyak dipelajari dan sering diasosiasikan dengan keuangan rumah tangga. Menurut John Stuart Mill definisi ekonomi secara umum adalah ilmu yang konsen pada penciptaan nilai tukar barang dan jasa yang dapat meningkatkan kekayaan dan kemakmuran suatu negara.

Perkembangan ekonomi yang pesat menuntut suatu perusahaan untuk terus bertumbuh dan mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi pertumbuhan perusahaan, salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Umar dalam Malonda (2013) Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki

financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Tidak hanya perusahaan swasta yang terus bersaing dan bertumbuh dalam mencapai tujuan perusahaan, bagian dari kantor pemerintahan juga terus berkembang untuk mengurus pekerjaan tertentu dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Soelaiman (2007 :112) dalam Isniar Budiarti (2016) Kemampuan adalah sifat yang di bawa lahir atau di pelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang merupakan unsur pelaksana teknis yang berada dibawah Pemerintah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota . Sebagai salah satu lembaga teknis daerah dan memiliki tanggung jawab membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan kewenangan dibidang Pekerjaan Umum dan Tata Ruang sebagai pemenuhan kebutuhan sarana prasarana infrastruktur.

Dinas Penataan Ruang Kota Bandung (Distaru) Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tersebut Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang senantiasa menghadapi tantangan akan peningkatan kebutuhan sarana prasarana infrastruktur Kota Bandung sejalan dengan perkembangan Kota. Pembangunan infrastruktur Kota Bandung tetap memperhatikan dan mempedomani visi dan misi Kota untuk menciptakan keseimbangan Kota dengan memperhatikan kelestarian sumber daya alam dan mutu lingkungan hidup menuju pembangunan yang berkelanjutan dengan kualitas dan kuantitas sarana prasarana infrastruktur sesuai kebutuhan daerah. Hal

ini mendorong Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti dalam Malonda (2013) Produktivitas pada hakekatnya merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Menurut Suwatno dalam Wahyono (2018) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Sejalan dengan pendapat di atas maka produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai tolok ukur dari proses pelaksanaan kerja oleh pegawai. Proses pelaksanaan kerja yang dipadukan dengan sikap dan pola pikir yang baik dari pegawai sebagai sumber daya yang berperan dalam organisasi, akan menciptakan kinerja yang berorientasi pada kualitas dan kuantitas.

Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra survey mengenai Produktivitas karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra survey terhadap 22 orang karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kota Bandung dengan menggunakan kuesioner pernyataan melalui google form pada tanggal 4 april pada saat perusahaan WFH (*Work From Home*) seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1. 1
Prasurvei terkait Produktivitas kerja karyawan

NO	Pernyataan Kuisisioner Terkait Produktivitas kerja Karyawan (Y)	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Saya Menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	20	95,4	2	4,6
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya	19	86,3	3	13,7
3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	3	13,7	19	86,3
4	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	21	96,4	1	3,6
5	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan	11	50	11	50

Sumber : 22 orang karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada Dinas Penataan Ruang kota Bandung adalah masih adanya karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung yang masih belum mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya dengan jumlah 19 responden sebesar 86,3%.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan, diantaranya adalah kepuasan kerja. Menurut Umi Narimawati (2007: 552) "The influence of work satisfaction, organizational commitment and turnover intention towards the performance of lecturers at West Java's private higher education institution"Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang penting sebagai ekspresi perasaan yang memuaskan. Ada lima dimensi kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap kondisi kerja, gaji, promosi, pengawasan dan partner.

Menurut Hasibuan (2001:202) kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. *Two factor theory* adalah teori yang mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian

dari kelompok variabel yang tidak sama yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan berkaitan dengan kondisi disekitaran pekerjaan contohnya kondisi kerja, gaji, safety, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif disebut dengan hygiene atau maintenance factors. Dan sebaliknya kepuasan diambil dari faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan diakui. Karena faktor ini berhubungan dengan indeks kepuasan kerja tinggi yang disebut dengan motivators.

Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra survey mengenai Kepuasan karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra survey terhadap 22 orang karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kota Bandung dengan menggunakan kuesioner pernyataan melalui google form pada tanggal 4 april pada saat perusahaan WFH (*Work From Home*) seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 2
Prasurvei terkait kepuasan kerja

NO	Pernyataan Survey awal Kuisisioner Terkait Kepuasan kerja (X2)	YA	%	TIDAK	%
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	19	86,3	3	13,7
2	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan ini	19	86,3	3	13,7
3	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya	21	96,4	1	3,6
4	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan ini	14	63,6	8	36,4
5	Pekerjaan saya kurang menarik	11	50	11	50

Sumber : 22 orang karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung

Pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung adalah karyawan masih sering merasa bosan terhadap pekerjaannya saat ini dengan jumlah 14 responden sebesar 63,6%

Faktor lain yang mempengaruhi produktifitas karyawan adalah Motivasi kerja. . Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak menurut Sardiman (2007:73). Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu, bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/"*feeling*" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan menurut Mc Donald dalam Sardiman (2007:73).

Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra survey mengenai Motivasi karyawan pada Dinas Penataan Ruang kota Bandung. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra survey terhadap 22 orang karyawan Dinas

Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kota Bandung dengan menggunakan kuesioner pernyataan melalui google form pada tanggal 4 april pada saat perusahaan WFH (*Work From Home*) seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Prasurvei terkait Motivasi

	Pernyataan Survey awal Kuisisioner Terkait Motivasi(X1)	YA	% Persentase	TIDAK	% Persentase
1	Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan	17	77,2	5	22,8
2	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	4	18,2	18	81,8
3	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	20	95,4	2	4,6
4	Hampir setiap tugas dapat saya laksanakan dengan baik	4	18,2	18	81,8
5	Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya	19	86,3	3	13,7

Sumber : 22 orang karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung

Pada gambar Tabel 1.3 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada Dinas Penataan Ruang kota Bandung adalah masih adanya karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung yang hubungan kerjanya dengan atasan merasa kurang baik sebanyak 18 responden dengan hasil 81,8 % dan karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik sebanyak 18 responden dengan hasil 81,8%

Selain Kepuasan kerja dan Motivasi, Semangat kerja juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh Perusahaan. Semangat kerja pada dasarnya sangatlah dibutuhkan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung, Semangat kerja ini untuk memicu karyawan agar terpacu untuk meningkatkan Produktivitasnya seiring dengan karir nya yang berkembang. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dalam penelitian ini objek nya adalah

karyawan maka dapat meningkatkan Produktivitasnya dalam upaya mendukung dan merealisasikan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, Semangat kerja adalah tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan di mana kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Hasibuan, 2009).

Berikut merupakan hasil survey awal berupa kuesioner tentang Semangat kerja di Dinas penataan Ruang kota Bandung yang dilakukan melalui *google form* pada tanggal (4 April 2020), seperti pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1. 4
Survey Awal Semangat kerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan	18	81,8	4	18,2
2.	menganggap rekan kerja sebagai keluarga	4	18,2	18	81,8
NO	PERNYATAAN	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
3.	mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	19	86,3	3	13,7
4.	selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan	18	81,8	4	18,2
5.	selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	7	31,8	15	68,2

Sumber : 22 orang karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung

Pada table 1.4 diketahui bahwa karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung tidak menganggap rekan kerjanya sebagai keluarga dengan responden 18 orang berjumlah 81,8%

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Kepuasan kerja, Motivasi dan Semangat kerja karyawan Pengaruhnya terhadap Produktivitas kerja(studi pada Dinas Penataan Ruang kota Bandung)”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung adalah sebagai berikut:

Pertama, menjelaskan bahwa karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung masih belum mendapat tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Fakta ini memperlihatkan bahwa masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya. Hal ini berkenaan dengan **Produktivitas kerja**.

Kedua, bahwa karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung masih belum mampu menyampaikan materi dengan media penunjang pekerjaan. Indikasi tersebut mencerminkan **Kepuasan kerja**.

Ketiga, adanya karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung yang masih hubungan kerjanya dengan atasan merasa kurang baik. Fakta ini memperlihatkan bahwa karyawan masih belum maksimal dalam hubungan pada pekerjaannya dengan atasan. Hal ini berkenaan dengan **Motivasi**.

Keempat, bahwa karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung masih merasa karyawannya tidak selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan .Hal ini berkenaan dengan **Semangat kerja**.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

Penulis melakukan penelitian ketika dunia sedang dilanda pandemi Virus Corona (COVID-19), yang mengakibatkan terbatasnya proses wawancara survey awal, sehingga penulis menggunakan media *google form* untuk pengisian kuesioner awal oleh karyawan Dinas Penataan Ruang kota Bandung, yang dibagikan informasinya melalui media aplikasi *What's App*.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepuasan kerja, Motivasi, dan Semangat kerja terhadap Produktivitas karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung.
2. Apakah Kepuasan kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung.
3. Apakah Kepuasan kerja dan Semangat kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung.
4. Apakah Motivasi dan Semangat kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung.

5. Seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi, dan Semangat kerja baik secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran tentang Kepuasan kerja, Motivasi, dan Semangat kerja terhadap Produktivitas karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung.
2. Memperoleh hasil uji pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi, pengaruhnya secara parsial terhadap terhadap Produktivitas karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung. .
3. Memperoleh hasil uji pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja, pengaruhnya secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung.
4. Memperoleh hasil uji pengaruh Motivasi dan Semangat kerja, pengaruhnya secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di Dinas Penataan Ruang kota Bandung.
5. Memperoleh hasil uji pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi, dan Semangat kerja terhadap Produktivitas karyawan, baik secara simultan dan parsial di Dinas Penataan Ruang kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan upaya membangun hubungan baik dengan objek dan subjek penelitian dan referensi bagi pengembangan penelitian di kemudian hari.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang telah diperoleh dari perkuliahan dan membandikangnya dengan kenyataan yang terjadi serta melatih kemampuan analisis dan berfikir secara sistematis dan konseptual.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka, lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di Dinas Penataan Ruang kota Bandung, yang berlokasi di Jl. Cianjur No.34, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40195. Telp (022) 7217451

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian seperti pada tabel 1.6 berikut ini :

Tabel 1. 5
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian																
2.	Melakukan Penelitian																
3.	Mencari Data																
4.	Membuat Proposal																
5.	Revisi																
6.	Penelitian Lapangan																
7.	Bimbingan																
8.	Sidang																

Sumber : Penulis 2020