# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintahan sebagai salah satu pengelola pelayanan administrasi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor Administrasi. Salah satu instansi pemerintahan tersebut adalah Kecamatan Andir Kota Bandung. Pada umumnya instansi harus bisa mempertahankan citranya agar dapat melayani kebutuhan administrasi masyarakatnya. Dalam hal ini instansi juga harus bisa meningkatkan kualitas pelayanan misalnya dari segi intern instansi itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya jumlah jam kerja, mutu pekerjaan, semangat kerja, Disiplin kerja, efisiensi dan efektivitas pekerjaan dan lain-lain.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan kewajiban bagi para karyawan dalam sebuah organisasi termasuk pada Kecamatan Andir Kota Bandung. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan sesuai apa yang ditentukan sebelumnya. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan instansi bukan pekerjaan yang mudah karena manusia adalah mahluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita, keinginan dan harapan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya faktor semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri tumbuh dalam diri karyawan yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya.

Fenomena menunjukan bahwa semangat kerja di Kecamatan Andir Kota Bandung menurun karena kurang adanya kebersamaan pegawai dalam mengikuti apel pagi, tidak disiplin bekerja pada jam-jam produktif, 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 karyawan yang lain kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Sehubungan dengan hal disiplin kerja yaitu seringkali karyawannya tidak konsisten terhadap waktu kerja yang telah ditentukan, absen datang dan pulang tidak berjalan seperti apa yang diharapkan, masih ada juga karyawan yang terlambat datang ke kantor karena berbagai macam alasan, seperti karena macet diperjalanan, mengurus keluarga sebelum berangkat kantor, tidak memiliki kenderaan pribadi dan berbagai macam alasan. Begitu pula dengan jam pulang, beberapa karyawan mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berpikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut dan pergi dinas luar kantor .

Persoalan inilah yang mengakibatkan karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan instansi dan norma–norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Penegakan semangat kerja, disiplin kerja karyawan terus mendapat perhatian dari pimpinan organisasi.

Ada saja karyawan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil, seperti tingkat semangat kerja dan disiplin kerja, hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Dalam jangka panjang rangkaian ini akan bermuara pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik

untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan berbagai persoalan di kecamatan yang terutama adalah masalah semangat kerja karyawan yang kurang dan karyawan yang tidak disiplin dan teratur akan serta mempengaruhi  hasil atau produktivitas kerja. Dapat dilihat bahwa faktor semangat kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan dan selalu berhubungan dalam menghasilkan produktivitas kerja.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner penulis terhadap 10 karyawan Kecamatan Andir tentang Semangat Kerja.

**Tabel 1.1**

**Hasil Survey awal kuesioner Semangat Kerja**

| No | Pertanyaan | Persentase | |
|---|---|---|---|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Karyawan tertarik untuk mencari pekerjaan lain | 40% | 60% |
| | | Gaji yang didapat sudah sesuai | Ingin mencoba tantangan baru |
| 2 | Karyawan selalu menggunakan dan merawat peralatan kantor dengan baik | 80% | 20% |
| | | Karena peralatan kantor merupakan alat penunjang keberlangsungan instansi | Tidak sengaja merusaknya |
| 3 | Lingkungan kerja terasa nyaman | 70% | 30% |
| | | Karena lingkungannya yang bersih | Terganggu asap rokok ktika beristirahat diluar |
| 4 | Karyawan merasa puas dalam bekerja | 40% | 60% |
| | | Karena sudah kewajiban | Pekerjaan yang diberikan terkadang banyak |
| 5 | Karena puas dalam bekerja, karyawan tidak berpikiran untuk mogok kerja | 50% | 50% |
| | | Belum tentu dapat pekerjaan lain | Karena tidak sesuai ekspektasi |

*Sumber : Kuesioner Karyawan*

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 10 karyawan Kecamatan Andir dapat disimpulkan bahwa terkadang sebagian karyawan muncul pemikiran untuk mencari pekerjaan lain, sebagian besar karyawan tidak puas dalam bekerja, dan juga karena ketidakpuasan yang dialami terkadang karyawan sempat berpikir untuk mogok kerja.

Hal ini didukung oleh hasil survey awal penulis berupa wawancara dengan 3 karyawan Kecamatan Andir tentang Semangat Kerja :

**Tabel 1.2**

**Hasi survey awal wawancara Semangat Kerja**

| No | Indikator | Kesimpulan Jawaban |
|---|---|---|
| 1 | Mencari pekerjaan lain | Karyawaan sebagian merasa cukup karena gaji yang didapat sudah memadai, tetapi ada sebagian yang ingin merasakan bekerja di tempat lain karena alasan ingin berkembang dan merasakan bersaing dibidang lain. |
| 2 | Sering melakukan kesalahan dalam bekerja | Karyawan terkadang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas, dikarenakan tugas yang diberikan terkdang banyak. |
| 3 | Lingkungan kerja | Karyawan merasa cukup nyaman dengan lingkungan kerja instansi |
| 4 | Tidak puas dalam bekerja | Tidak selalu, hanya saja terkadang pekerjaan ya diberikan cukup menantang karena dikejar *deadline* |
| 5 | Pemogokan kerja | Tidak perlu, karena bisa diselesaikan dengan bermusyawarah |

*Sumber : Wawancara Karyawan*

Berdasarkan tabel 1.4 wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian merasa cukup karena gaji yang didapat sudah memadai, tetapi ada sebagian yang ingin merasakan bekerja di tempat lain karena alasan ingin berkembang dan merasakan bersaing dibidang lain, terkadang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas, dikarenakan tugas yang diberikan terkdang banyak, Karyawan merasa cukup nyaman dengan lingkungan kerja, terkadang pekerjaan ya diberikan cukup menantang karena dikejar *deadline,* tetapi ketika terlintas untuk mengadakan pemogokan kerja bisa diselesaikan dengan musyawarah. Hal ini menerangkan bahwa terdapat indikasi tentang semangat kerja karyawan di Kecamatan yaitu melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas, dikarenakan tugas yang diberikan terkdang banyak, dan bekerjaan yang diberikan seringkali berdekatan dengan waktu pengumpulan tugas tersebut.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner penulis terhadap 10 karyawan Kecamatan Andir tentang Disiplin Kerja

**Tabel 1.3**

**Hasil Survey awal kuesioner Disiplin Kerja**

| No | Pertanyaan | Persentase | |
|---|---|---|---|
| | | **Ya** | **Tidak** |
| 1 | Karyawan selalu datang tepat waktu | 30% | 70% |
| | | Karena sudah aturan | Datang terlambat karena berbagai alasan |
| 2 | Karyawan selalu pulang sesuai jam kerja | 40% | 60% |
| | | Karena sudah aturan | Ada tugas luar kantor, dan keperluan lain |
| 3 | Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan | 40% | 60% |
| | | Karena ditunggu divisi lain | Karena tugas yang diberikan terlalu singkat jarak pengumpulannya |
| 4 | Karyawan selalu menggunakan seragam dan tanda pengenal saat bekerja | 90% | 10% |
| | | Karena sudah prosedur | Terkdang tanda pengenal terlepas sehingga tertinggal |

*Sumber : Kuesioner Karyawan*

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 10 karyawan Kecamatan Andir dapat disimpulkan bahwa terkadang karyawan datang terlambat karena berbagai alasan, kadang karyawan pulang cepat tidak sesuai jam kerja karena ada tugas luar kantor dan keperluan lain, karyawan kadang menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, tetapi mayoritas karyawan selalu memakai atribut dinas lengkap sesuai prosedur.

Hal ini didukung oleh hasil survey awal penulis berupa wawancara dengan 3 karyawan Kecamatan Andir tentang Disiplin Kerja :

**Tabel 1.4**

**Hasi survey awal wawancara Disiplin Kerja**

| No | Indikator | Kesimpulan Jawaban |
|---|---|---|
| 1 | Datang terlambat | Karyawan sering terlambat karena jalan raya macet dan terkadang terhambat keperluan. |
| 2 | Pulang sesuai dengan jam kerja | Terkadang pulang cepat karena tugas luar kantor dan ada keperluan lain |
| 3 | Menyelesaikan tugas tepat waktu | Sebisa mungkin secepatnya karena sudah ditunggu divisi lain. |
| 4 | Mengenakan seragam lengkap | Karyawan selalu mengenakan seragam sesuai dengan aturan yang berlaku. |

*Sumber : Wawancara Karyawan*

Berdasarkan tabel 1.6 wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Karyawan sering terlambat karena jalan raya yang semakin padat dan terkadang terhambat keperluan, terkadang pulang lebih cepat tidak sesuai jam kerja karena ada tugas luar kantor dan ada keperluan lain , dalam pengerjaan tugas yang diberikan sebisa mungkin secepatnya diselesaikan karena sudah ditunggu divisi lain untuk di data ke peroses selanjutnya, tetapi para karyawan selalu mengenakan seragam sesuai dengan aturan yang berlaku. Teori diatas didukung dengan adanya pendapat dari para ahli salah satunya Edy Sutrisno, (2009. 95) yang mengatakan "Kegiatan pendisiplinan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong para karyawan untuk datang tepat waktu di kantor. Dengan datang tepat waktu di kantor dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat".

Dari penjelasan di atas, disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalm suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

**Tabel 1.5**

**Hasil Survey awal kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan**

| No | Pertanyaan | Persentase | |
|---|---|---|---|
| | | **Ya** | **Tidak** |
| 1 | Karyawan memiliki keahlian lain diluar bidang pekerjaannya. | 40% | 60% |
| | | Agar memiliki kompetensi ketika pensiun | Terlalu fokus dengan pekerjaan yang dijalani |
| 2 | Karyawan mempunyai motivasi yang kuat untuk terus memajukan organisasi atau perusahaanya. | 70% | 30% |
| | | Menumbuhkan rasa memiliki | Merasa hanya karyawan biasa |
| 3 | Karyawan mempunyai tujuan yang jelas dalam bekerja. | 50% | 50% |
| | | Ingin naik jabatan | Tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki |
| 4 | Karyawan mampu mengatasi setiap masalah dengan sikap kedewasaan. | 40% | 60% |
| | | Agar masalah tersebut dapat terselesaikan dengan baik | Karyawan baru kurang berpengalaman |
| 5 | Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. | 70% | 30% |
| | | Supaya dapat berkoordinasi dengan baik | Terkadang terjadi kesalah pahaman |

*Sumber : Kuesioner Karyawan*

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 10 karyawan Kecamatan Andir dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tidak memiliki keahlian lain diluar bidang pekerjaannya, para karyawan mempunyai motivasi yang kuat untuk terus memajukan organisasi atau perusahaanya, karyawan mempunyai tujuan yang jelas dalam bekerja, kemudian terkadang karyawan mampu mengatasi setiap masalah dengan sikap kedewasaan, dan juga para karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

Hal ini didukung oleh hasil survey awal penulis berupa wawancara dengan 3 karyawan Kecamatan Andir tentang Produktivitas Kerja Karyawan

**Tabel 1.6**

**Hasi survey awal wawancara Produktivitas Kerja**

| No | Indikator | Kesimpulan Jawaban |
|---|---|---|
| 1 | Keahlian diluar bidang | Perlu untuk tambahan keterampilan lain agar dapat bersaing. |
| 2 | Keinginan memajukan organisasi | Agar bekerja lebih baik tumbuhkan rasa memiliki |
| 3 | Tujuan bekerja | Bekerja secara maksimal. |
| 4 | Mampu mengatasi masalah | Terkadang mampu karena sudah tanggung mjawab. |
| 5 | Hubungan dengan rekan kerja | Terkadang terjadi misskomunikasi antar rekan kerja |

*Sumber : Wawancara Karyawan*

Berdasarkan tabel 1.6 wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Perlu adanya keahlian diluar bidang yang dimaksud adalah keterampilan lain supaya dapat bersaing, bekerja lebih baik tumbuhkan rasa memiliki, Bekerja secara maksimal, para karyawan terkadang mampu dalam mengatasi masalah karena merupakan tanggung jawab, dan hubungan dengan karyawan lain tekadang terjadi misskomunikasi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukaan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung"**.

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Pada latar belakang dan fenomena tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian yaitu :

1. Mayoritas karyawan melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas, dikarenakan tugas yang diberikan terkadang banyak.
2. Kebanyakan tugas yang diberikan terlalu berdekatan dengan waktu pengumpulan.
3. Mayoritas karyawan sering terlambat karena berbagai hal.
4. Terkadang karyawan pulang lebih cepat tidak sesuai jam kerja
5. Terkadang terjadi misskomunikasi antar rekan kerja.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis dapat mengklasifikasikan masalahnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Semangat Kerja karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung.
2. Bagaimana Disiplin Kerja karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung.
3. Bagaiamana Produktivitas Kerja karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung.
4. Apakah terdapat pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung.
5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung.

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di kemukakan di atas, maka maksud penelitian ini adalah untuk mengungkapkan apakah terdapat keterkaitan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Gambaran Semangat Kerja karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung.
2. Gambaran Disiplin Kerja karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung.
3. Gambaran Produktivitas Kerja karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung.
4. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung.
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Kecamatan Andir Kota Bandung.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan *skill* dalam melakukan penelitian, dan sebagai bahan evaluasi peneliti dalam melakukan penelitian.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini berguna untuk peneliti lain dalam menambah ilmu dan sumber penelitian bagi yang berguna bagi peneliti lain.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat sebagai sumbangan informasi bagi Instansi Kecamatan Andir yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan strategi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

b. Bagi Karyawan

Untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan efikasi diri, pengembangan karir, dan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan itu sendiri.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penulis lakukan di Kantor Kecamatan Andir di Jalan Srigunting Raya No.1 Bandung.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini waktu yang diambil adalah dari bulan Maret sampai dengan Agustus 2018. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.7 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian**

| NO. | Uraian | Waktu Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Maret | | | | 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 | 2 | 3 | 4 |
| **1.** | Survey tempat Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **2.** | Melakukan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **3.** | Mencari Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **4.** | Membuat Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **5.** | Seminar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **6.** | Revisi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **7.** | Peneltian Lapangan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **8.** | Bimbingan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **9.** | Sidang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **10.** | Revisi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |