

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Didirikannya suatu organisasi karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, dimana dalam mencapai tujuan tersebut setiap organisasi dipengaruhi oleh para anggota yang terdapat dalam organisasi tersebut. Sutrisno E (2019, hlm. 3) mengemukakan bahwa “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya”. Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh bagi organisasi. Dalam mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi sangat bergantung pada perilaku serta sikap orang-orang dalam memberdayakan berbagai sumberdaya. Dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara efektif pada suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang cukup signifikan pada organisasi, yaitu dalam mempertahankan keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa mendatang.

Dapat dikatakan bahwa kekuatan organisasi berasal dari orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor terpenting dalam keberhasilan pada suatu organisasi yaitu terletak pada Sumber Daya Manusia (pegawai) yang memiliki kemampuan, keterampilan, serta memiliki semangat kerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Dan juga, organisasi dapat berjalan dengan lancar apabila pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sesuai dengan kebijakan yang ada, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni akan ada peningkatan produktivitas kerja.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung kepada produktivitas dari Sumber Daya Manusia (pegawai) yang ada di dalam organisasi tersebut. Rusli Syarif (dalam Widodo, 2018, hlm. 219) mengemukakan bahwa “definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu”. Sedangkan menurut Sutrisno (dalam Sisca, dkk, 2020, hlm. 59) mengemukakan bahwa “produktivitas kerja merupakan sikap yang ada pada diri seseorang yang selalu mencari perbaikan, seseorang

tersebut berpikir bahwa kegiatan yang dilakukan hari ini harus dilakukan lebih baik lagi dibandingkan dengan hari sebelumnya”. Produktivitas dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat kerja pegawai pada suatu organisasi serta hasil yang dicapai setelah melaksanakan tugas dan kewajiban pekerja yang dipercayakan kepadanya.

Produktivitas pegawai yang baik akan membantu organisasi untuk dapat mencapai target dan membantu organisasi memperoleh keuntungan. Dapat dikatakan produktif dalam mengerjakan suatu pekerjaan, apabila mampu menghasilkan *output* lebih banyak dalam satuan waktu tertentu, sedangkan jika produktivitas pegawai menurun atau buruk maka organisasi kemungkinan akan mengalami kerugian. Salah satu faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja, yaitu menurunnya motivasi kerja pada setiap individu.

Motivasi berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan dalam bekerja yang bersifat individual. Citta A (2019, hlm. 109) mengemukakan bahwa:

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan kerja, yang dapat memengaruhi hasil produktivitas secara positif atau secara negatif, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh yang bersangkutan.

Sedangkan, Ariyanto dan Sulistyorini (2020, hlm. 112-113) mengemukakan bahwa “motivasi kerja memiliki dua dimensi, yaitu: a) Dorongan atau motivasi internal yang timbul dari dalam diri individu, dan b) Dorongan atau motivasi eksternal adalah motivasi yang disebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar”. Faktor pendorong motivasi menyebabkan seseorang bekerja karena adanya tuntutan kebutuhan yang harus terpenuhi. Aktivitas kerja tersebut dapat menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yulandari Buraera dan Sri Mulyaningsih K (2022) pada penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko*” menunjukkan bahwa hasil penelitian ini, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 37,9% besarnya sumbangan variabel

motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Safril Setiawan, Salasiah dan Maskan (2020) pada penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur*” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur sebesar 65.5% dan sisanya 34.4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pada penelitian kali ini, peneliti akan menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian akan dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Jend. Achmad Yani No. 239, Kota Bandung, Jawa Barat. Dinas Pendidikan Kota Bandung yang merupakan lembaga pemerintahan yang di dalamnya memiliki Sumber Daya Manusia yaitu pegawai yang memiliki peran penting dalam mengelola suatu lembaga, dimana dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang baik maka tujuan lembaga akan tercapai.

Dinas Pendidikan Kota Bandung merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, serta berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Kota Bandung berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, yang selanjutnya diatur melalui Peraturan Walikota Nomor 1380 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas, dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Kota Bandung, tugas pokok Dinas Pendidikan Kota Bandung yaitu untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti, didapatkan data mengenai jumlah pegawai yang berada di lingkungan kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung, dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 108 orang. Peneliti juga mencari informasi lain yang berkaitan dengan penelitian dengan metode wawancara kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, didapatkan

informasi bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh lembaga berasal dari adanya evaluasi, jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa produktivitas pegawai di bawah standar maka diperlukannya motivasi. Pemberian motivasi pada lembaga ini salah satunya yaitu dengan diadakannya pertemuan monitoring evaluasi yang dilakukan satu minggu sekali, tujuannya untuk mengetahui kendala-kendala apa yang menjadi penghalang meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Beliau juga menyampaikan pernyataan bahwa sebelum adanya pandemi covid-19, banyak pelatihan dan diklat yang diselenggarakan untuk bekal pegawai agar produktif dalam bekerja. Sedangkan pada saat pandemi, pelatihan dan diklat tetap diselenggarakan tetapi terbatas. Terkait produktivitas kerja pegawai sudah dapat dikatakan baik, contohnya pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, pegawai berusaha dalam mengatasi persoalan atau permasalahan yang ada dalam pekerjaannya, pegawai berusaha melakukan perbaikan-perbaikan dalam bekerja setiap harinya.

Sedangkan, menurut salah satu pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, didapatkan informasi bahwa kurangnya motivasi eksternal yang beliau rasakan selama menjadi pegawai di Dinas Pendidikan Bandung, yaitu seperti tidak adanya pelatihan khusus, tidak diikutkan pada *event-event* yang diadakan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung, kurangnya dorongan dari pimpinan. Tetapi diluar kurangnya motivasi eksternal yang didapatkan, narasumber memiliki motivasi yang timbul di dalam dirinya, yaitu seperti adanya dorongan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, memiliki *goals* (tujuan) di posisi yang ia tempati sekarang. Produktivitas kerja pegawai dapat dikatakan sudah cukup baik. Narasumber juga mengatakan bahwa motivasi kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, karena dengan adanya motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja yang nantinya akan menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal.

Produktivitas kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai merupakan syarat utama bagi lembaga dalam berkembang. Sebuah instansi atau organisasi tidak dapat berkembang apabila produktivitas kerja pegawainya tidak mengalami peningkatan. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Karena, orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dalam

mengerjakan tugasnya sebaik mungkin dan nantinya akan membuat suatu peningkatan produktivitas kerja. Motivasi dianggap sebagai suatu hal yang sangat menentukan, terkait baik buruknya produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari motivasi kerja, dengan motivasi kerja yang tinggi seorang pegawai dapat menjalankan pekerjaan tersebut dengan produktif.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat produktivitas pegawai merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang meningkatkan tingkat produktivitas kerja pegawai yaitu motivasi kerja. Sehingga peneliti terdorong untuk mengetahui dan tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung”**.

## **1.2 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang, agar menghindari dari salah penafsiran dan menjadikan fokus pada penelitian. Peneliti memberikan batasan ruang lingkup dari penelitian yang akan dilakukan, peneliti membuat batasan secara konseptual dan kontekstual.

a) Konseptual

Secara konseptual, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

b) Kontekstual

Secara kontekstual penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, terdapat beberapa pokok penting yang menjadi fokus masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

a) Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?

b) Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?

- c) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini:

- a) Terdeskripsikan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung
- b) Terdeskripsikan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung
- c) Teranalisisnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi peneliti, bagi lembaga yang dijadikan lokasi penelitian, juga secara umum bagi pembaca. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### **1.4.1 Secara Teoritis**

Manfaat penelitian ini dilihat secara teoritis yaitu dapat memberikan manfaat dalam pengembangan disiplin ilmu bidang Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan ilmu dan wawasan tambahan bagi peneliti terkait pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak lembaga yang terkait, juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pemberian motivasi kepada pegawai agar produktivitas kerja pegawai

menjadi meningkat. Selain itu, dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis kedepannya.

### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Struktur organisasi skripsi ini merupakan gambaran isi dari setiap bab yang ada dalam skripsi. Dalam penyusunan skripsi ini, sistematika penulisan skripsi ini dimulai dari Bab I hingga Bab V dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Bab I Pendahuluan

Bab I merupakan pendahuluan dan juga langkah awal dalam penulisan skripsi yang berisikan latar belakang penelitian; rumusan masalah penelitian; tujuan penelitian; manfaat penelitian; dan juga struktur organisasi skripsi.

b) Bab II Kajian Pustaka

Bab II mengenai kajian pustaka yang berisikan teori-teori yang mendukung variabel penelitian, variabel bebas pada penelitian ini mengenai motivasi kerja yang mengemukakan konsep, teori, aspek-aspek, dimensi dan indikator, fungsi, tujuan, serta faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, sedangkan variabel terikat pada penelitian ini mengenai produktivitas kerja yang mengemukakan konsep, teori, aspek-aspek, dimensi dan indikator, serta faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dan juga mengemukakan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja; penelitian terdahulu; kerangka berpikir dari penelitian; serta hipotesis penelitian.

c) Bab III Metode Penelitian

Bab III mengenai metode penelitian yang berisikan desain penelitian; partisipan; lokasi; populasi dan sampel; instrumen penelitian; teknik pengumpulan data; prosedur penelitian; dan analisis data.

d) Bab IV Temuan dan Pembahasan

Bab IV mengenai temuan dan pembahasan yang berisikan tentang apa temuan yang diperoleh serta pembahasannya.

e) Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Bab V merupakan bab terakhir yang berisikan simpulan; implikasi; serta rekomendasi.