

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumberdaya manusia yang produktif merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting di era globalisasi saat ini, karena setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan tercapai sesuai dengan yang ditetapkan. Organisasi merupakan suatu wadah bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi harus melakukan pengelolaan sumberdaya manusia dengan baik, agar dapat meningkatkan daya saing serta produktivitas yang efektif dan efisien. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena sumberdaya manusia adalah aset utama dalam mempengaruhi kemajuan organisasi. Menurut Eryshinta (2020), sumberdaya manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan bahwa manusia (tenaga kerja, personil atau pegawai) yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Sumberdaya manusia dalam hal ini adalah pegawai instansi pemerintah. Dalam instansi pemerintah, pegawai dituntut harus kompeten dan memiliki semangat serta kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik individual maupun organisasional. Pegawai instansi pemerintah yang telah memenuhi syarat akan diangkat oleh pejabat yang berwenang, diberikan wewenang

dalam suatu jabatan, dan akan digaji sesuai peraturan undang-undang yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, pemersatu bangsa dan negara. Oleh karena itu pegawai instansi pemerintah disebut sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan peranannya di setiap negara. Sebagai aparatur negara, pegawai instansi pemerintah harus mengabdikan kepada tugasnya dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dalam sebuah instansi. Semangat kerja dapat dilihat dari mereka yang merasa senang dengan pekerjaannya, serta lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan dalam instansi pemerintah, karena motivasi merupakan hal yang mendukung perilaku pegawai agar bekerja giat untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Hubungan antara motivasi dan produktivitas sangat erat, karena dengan adanya motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Dalam hal ini juga didasari dengan adanya komunikasi yang baik antara pegawai yang satu dengan pegawai lain untuk menunjang produktivitas dan untuk memotivasi para pegawai dalam bekerja. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal (kebutuhan, kepuasan kerja, prestasi dan lain-lain) dan eksternal (hubungan interpersonal, kondisi kerja, jenis dan sifat pekerjaan), dimana kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja pada diri pegawai. Motivasi merupakan energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang tampak

pada gejala kejiwaan, perasaan, dan emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan yang harus terpenuhi (Setiamy, 2018).

Motivasi merupakan suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Tegar, 2019). Motivasi juga disebut sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju tercapainya tujuan (Wibowo, 2010). Motivasi dalam sebuah instansi dapat dianggap sederhana dan dapat pula dianggap sebagai masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinovasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun pegawai dalam bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain pemberian motivasi, disiplin kerja juga sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Setiap instansi pemerintah memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh pegawai dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Sebagai seorang pegawai setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik bagi pemerintah, hal yang membedakan adalah salah satunya disiplin kerja yang berbeda-beda (Novitasari, 2008). Disiplin kerja sangat diperlukan bagi setiap individu dalam organisasi, karena faktor disiplin

kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja yang tinggi (Faslah, 2013). Disiplin kerja merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Jiwa kedisiplinan harus dimiliki pada setiap pegawai instansi pemerintah terutama dalam melaksanakan berbagai pekerjaan di lingkungan instansi agar produktivitas dalam bekerja meningkat (Nurianto A, Welson dan Burhanudin, 2020).

Faktor kedisiplinan juga berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai khususnya pada perangkat aparatur negara yang memiliki aturan hukum yang secara tegas mengatur tentang kedisiplinan. Disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Kedisiplinan yang baik juga didasari oleh motivasi yang baik, baik itu dari atasan maupun pemerintah serta dukungan individu itu sendiri. Motivasi dan kedisiplinan sangat berhubungan erat karena jika motivasi yang didapat kurang maka disiplin yang dilakukan oleh para pegawai juga kurang (Setiamy, 2018). Menurut Siagian dalam Setiawan (2017), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk usaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan kerja yang tinggi

dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pekerja yang menghasilkan *output*, yang mana suatu hasil dari pekerjaan itu memiliki ketepatan dan ketangkasan dalam bekerja. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *input* dan *output* yang optimal (Saleh, 2018). Menurut Muchdarsyah (2003), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output* dibagi *input*. Produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan berbagai variabel. Produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya organisasi, kemakmuran, motivasi, dan sebagainya (Razy, 2019). Dengan meningkatnya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen.

Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen dipengaruhi oleh tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan *press release* pada website Kabupaten Sragen (www.sragenkab.go.id) yang terbit pada 10 Juni 2019 menginformasikan bahwa Aparatur

Sipil Negara (ASN) di lingkup Sekretariat Daerah (SETDA) Sragen melaksanakan apel perdana sekaligus mushafahah pasca cuti bersama Hari Raya Idul Fitri (1440 H). Apel tersebut bertujuan untuk memonitoring kehadiran para pegawai ASN dan tenaga kantor pada barisan apel persatuan kerja (Satker). Terpantau hampir semua ASN atau 98% hadir dalam apel perdana. Pemkab Sragen memberikan apresiasi kepada ASN yang hadir dan memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Namun, fenomena berbeda terjadi pada awal tahun 2020 berdasarkan *press release* pada surat kabar Solopos yang terbit pada tanggal 17 Januari 2020 yang menyatakan bahwa seratus Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemkab Sragen dihukum jemur dengan membentuk barisan menghadap arah matahari saat upacara Korpri rutin setiap tanggal 17 di halaman sekretariat daerah Sragen. Mereka mendapat sanksi dikarenakan tidak tertib dalam penggunaan atribut PNS seperti pin Korpri, *name tag*, dan *id card*.

Berdasarkan asumsi dan fenomena sesuai kondisi di kantor Pemkab Sragen yang telah disampaikan diatas maka peneliti mencoba untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pemerintah Kabupaten Sragen yaitu pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen dengan judul : “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen?
- c. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen” diantaranya adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan suatu pemahaman secara nyata mengenai teori yang diperoleh dalam perkuliahan

terutama mengenai teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi dan disiplin kerja serta produktivitas kerja.

1.4.2. Manfaat praktis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran secara praktis bagi berbagai pihak :

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk instansi serta sebagai sumber pemikiran dalam mendorong motivasi dan disiplin kerja yang efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman serta wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para pembaca untuk mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia.