

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya organisasi dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia.

Usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain yaitu gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka organisasi dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para pegawai bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh organisasi serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar-kecilnya gaji yang diterima oleh para pegawai sangat menentukan dalam memotivasi pegawai untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap organisasi diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para pegawai sesuai dengan kemampuan para pegawai di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas.

Selain pengaruh dari gaji, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah faktor kondisi kerja bagi karyawan. Suatu kondisi kerja yang tercipta secara baik, sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam pelaksanaan aktivitas kerja, akan dapat memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi pegawai sehingga semangat kerja bagi pegawai untuk bekerja secara giat.

Suatu organisasi yang sukses senantiasa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi pada dasarnya semua tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yaitu sebagai pegawai apakah para pegawai sudah dapat bekerja secara lebih efektif atau belum. Begitu pula yang terjadi di dalam organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor, dimana organisasi ini ingin lebih dalam mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, dengan tujuan agar para pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor merupakan sebuah organisasi dalam bidang Lalu lintas dan angkutan. Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor di dalam usahanya untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja para karyawannya, tidak akan bisa lepas dari faktor yang ada di dalam diri masing-masing tenaga kerjanya atau karyawannya, serta memandang para karyawannya adalah sebagai salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh perusahaan.

Adapun penilaian produktivitas tenaga kerja kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor sudah dilakukan oleh pejabat penilai produktivitas kerja karyawan yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali. Adapun aspek-aspek penilaian produktivitas kerja antara lain yaitu : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah bersifat rahasia. Pejabat penilai baru dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan, apabila ia telah membawahi PNS yang bersangkutan sekurang-kurangnya 6 bulan. Penilaian produktivitas PNS adalah penilaian secara periodik. Tujuan penilaian produktivitas kerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penilaian produktivitas digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3). Fenomena berkaitan dengan produktivitas kerja terlihat pada kasus dalam pekerjaan seperti :

1. Hasil pencapaian produktifitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor bervariasi ada yang masuk kategori cukup, kategori baik, dan kategori sangat baik akan tetapi yang paling banyak produktifitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor masuk dalam kategori cukup.
2. Hasil pencapaian produktifitas Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor yang sudah mencapai target yaitu jumlah pelabuhan laut/udara/terminal bis dengan pencapaian

100%, sedangkan yang belum mencapai target antara lain yaitu jumlah arus penumpang angkutan umum mencapai 95%, rasio ijin trayek 73%, angkutan darat 55%, ruas panjang jalan per jumlah kendaraan 77,6%, jumlah orang/ barang yang terangkut angkutan umum 94,9%, jumlah orang/barang melalui demaga/ bandara/ terminal pertahun 82,80%, kepemilikan KIR angkutan umum 85,18%, lama pengujian kelayakan angkutan umum (KIR) 59,19%, biaya pengujian kelayakan angkutan umum 87,5%, realisasi laik jalan kendaraan 90,72%, pemasangan rambu-rambu 38,46%, tingkat kinerja jaringan lalu lintas dan angkutan jalan 50%, jumlah terminal yang terpelihara 50%. Dengan adanya data ini membuktikan bahwa terjadi permasalahan pada produktivitas Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor yang hasilnya belum optimal sesuai dengan target renstra tahun 2018.

Selanjutnya pemberian gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya dengan memberikan gaji yang adil dan layak serta kompetitif. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain pemberian gaji yang adil dan layak. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor memberikan gaji kepada setiap pegawai.

Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor menerapkan sistem penggajian jangka waktu bulanan dimana besarnya gaji pokok disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja pegawai itu sendiri. Meskipun gaji pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, tetapi masih terdapat keluhan-keluhan pegawai tentang gaji yang diberikan, seperti :

1. Rendahnya tunjangan yang diberikan, tidak sesuai dengan kebutuhan saat ini.

2. Pemberian tunjangan kepada pegawai dianggap kurang adil, karena uang tunjangan dibagikan secara merata kepada semua pegawai tanpa melihat banyaknya jumlah tanggungan keluarga.
3. Tunjangan kesehatan yang diberikan, masih dianggap kurang memadai, karena nominalnya sedikit.
4. Pembayar gaji terkadang mengalami kemunduran.

Selain gaji, kondisi kerja juga memegang peranan yang penting. Pada kondisi saat ini Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor memiliki 1 Gedung Kantor, 1 Gedung Pengujian Kendaraan Bermotor, Kantor UPT, 6 Terminal.

Data diatas menunjukkan bahwa kondisi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi terbukti dari kondisi kerja yang diajukan tetapi pada realisasinya tidak sesuai, tentu saja hal ini berdampak kepada kekurangan kondisi kerja sehingga produktivitas kerja mengalami penurunan.

Berdasar latar belakang di atas, maka penulis mengangkat penelitian mengenai produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor dengan judul penelitian: Pengaruh Gaji Dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas pegawai (Studi Kasus pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor).

B. Identifikasi Masalah

Atas dasar latar belakang diatas penulis mengidentifikasi masalah yang menjadi dasar penurunan produktivitas kerja karyawan, indentifikasi masalah tersebut antara lain yaitu :

1. Rendahnya tunjangan yang diberikan, tidak sesuai dengan kebutuhan saat ini.

2. Pemberian tunjangan kepada pegawai dianggap kurang adil, karena uang tunjangan dibagikan secara merata kepada semua pegawai tanpa melihat banyaknya jumlah tanggungan keluarga.
3. Tunjangan kesehatan yang diberikan, masih dianggap kurang memadai, karena nominalnya sedikit.
4. Pembayar gaji terkadang mengalami kemunduran.
5. Hasil pencapaian produktifitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor bervariasi dan yang paling dominan masuk dalam kategori cukup.
6. Hasil pencapaian produktifitas Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor belum optimal sesuai dengan target renstra tahun 2018.
7. Kondisi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi terbukti dari kondisi kerja yang diajukan tetapi pada realisasinya tidak sesuai.

C. Pembatasan Masalah

Dari uraian indentifikasi masalah terungkap bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun secara teoritik, produktivitas kerja sebagai variabel terikat (*dependent*) yang dipengaruhi oleh gaji dan kondisi kerja sebagai variabel bebas (*Independent*).

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti masalah produktivitas kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor dan variabel-variabel yang diduga mempengaruhinya, dalam hal ini adalah gaji dan kondisi kerja. Lingkup penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor?
2. Apakah ada pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor?
3. Apakah ada pengaruh gaji dan kondisi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan kondisi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

- a. Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.
- b. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada STIE Binaniaga Bogor.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan oleh pimpinan dalam melaksanakan kebijakan pengambilan keputusan, peningkatan produktivitas kerja dan pemberian gaji serta menyiapkan kondisi kerja dengan baik dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang maksimal.

3. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan, referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen dan kegiatan ini dapat memberikan ilmu dan pengetahuan tentang pemenuhan kepuasan kerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan tinjauan pendapat hasil penelitian terdahulu, studi pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang obyek dan lokasi penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, unit analisis, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengujian data dan metode analisis data.