

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang penelitian

Lembaga atau organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Artinya lembaga atau organisasi tidak hanya memiliki kewenangan dan kualifikasi karyawannya, tetapi juga organisasi dari organisasi yang secara aktif memanfaatkannya dan berkeinginan untuk merumuskan tujuannya.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan saran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi anggota lembaga atau organisasi.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia yaitu menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktifitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*), produktivitas kerja menurut Nawawi dalam Zuhri (2014: 456) adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan.

Setiap organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang merupakan salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja karena seseorang yang bekerja akan merasa dihargai oleh masyarakat sekitar, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan motivasi.

Definisi motivasi kerja menurut Steers dalam Pradita (2019: 56) adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi.

Selain motivasi, keramahan juga perlu di perhatikan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Keramahan menurut Heri Kuswara dalam Dolog W.B dan Edwin A.W , (2014 ;7). "Ramah adalah sikap santun terhadap semua orang

agar orang lain merasakan kenyamanan dan perasaan senang saat bersama kita. Bersikap ramah dan baik ternyata belum cukup bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya”.

Semangat kerja para pegawai juga faktor penunjang dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor BKKBN di Kota Metro, seperti yang dikemukakan oleh (Assagaf, 2015: 3) semangat kerja adalah “kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah perusahaan”.

Menurut (Assagaf, 2015: 3) mengemukakan bahwa “semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya”. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah “kemampuan atau kemauan seseorang untuk bekerjasama melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Simamora (2004: 457), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPKB) adalah lembaga swadaya masyarakat yang mengurus Indonesia melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera yang memiliki visi dan misi menjadi lembaga terpercaya dan amanah menciptakan pertumbuhan penduduk yang seimbang dan berkualitas.

Berikut tabel kinerja Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPKB) dalam pengadaan fasilitas kesehatan:

Tabel 1. Persentase Faskes Stokout lud Coper T

KABUPATEN/ KOTA	APR-20	MEI-20	JUN-20	JUL- 20	AGU-2020	SEP-20	OKT-2020
Lampung	38%	38%	31%	29%	25%	26%	24%
Pesawaran	59%	65%	59%	65%	47%	65%	53%
Tulang Bawang Barat	69%	69%	75%	75%	38%	50%	44%
Lampung Utara	50%	63%	44%	41%	44%	34%	41%
Lampung Tengah	58%	58%	56%	40%	38%	29%	34%
Mesuji	67%	67%	22%	22%	22%	22%	33%
Tanggamus	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%
Kota Bandar Lampung	23%	28%	19%	20%	28%	42%	28%
Way Kanan	85%	50%	10%	30%	25%	25%	25%
Lampung Barat	12%	18%	12%	12%	12%	18%	24%
Tulang Bawang	38%	27%	23%	4%	19%	12%	19%
Pringsewu	25%	25%	25%	20%	15%	15%	15%
Lampung Selatan	37%	33%	30%	30%	13%	7%	7%
Kota Metro	11%	15%	10%	10%	15%	5%	5%
Lampung Timur	14%	20%	20%	29%	3%	14%	3%
Pesisir Barat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sumber: BKKBN Lampung, 2020

Dari tabel 1. dapat dilihat bahwa untuk daerah Metro Faskes Stokout lud Coper masih rendah di banding daerah- daerah lainya. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting, mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah peran motivasi, keramahan, kepribadian dan kompensasai untuk mendorong produktivitas kerja. Dan berikut ini peneliti dapat sajikan tabel produktivitas kerja pada kantor Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB) tahun 2019-2020.

Tabel 2. Data Produktifvitas kerja Pegawai Kantor Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB)

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Sangat Baik	Nilai Baik	Nilai Cukup	Nilai Kurang	Nilai Sangat Kurang
1	2019	75	0	59	11	5	0

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Sangat Baik	Nilai Baik	Nilai Cukup	Nilai Kurang	Nilai Sangat Kurang
2	2020	75	2	52	22	1	0

Sumber: Data Kepegawaian kantor Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB). 2021

Tabel 2. Tingkat Produktivitas

Persentase Produktifitas (%)				
Nilai Sangat Baik	Nilai Baik	Nilai Cukup	Nilai Kurang	Nilai Sangat Kurang
0	78,67	14,67	6,667	0
2,6667	69,33	29,33	1,333	0

Sumber: Data Kepegawaian kantor Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB). 2021

Dari tabel 2. Diatas dapat dinarasikan mengenai penilaian produktifitas kerja pada karyawan yang ada di kantor Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB) pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 75 yang mendapatkan nilai baik sebanyak 59 karyawan dengan persentase 78,67% sedangkan yang mendapatkan nilai cukup sebanyak 11 karyawan dengan persentase 14,67%, dan nilai yang kurang sebanyak 5 karyawan atau 6,6%, sedangkan untuk tahun 2020 yang sebentar lagi akan berakhir ini terdapat dengan jumlah karyawan yang sama dengan tahun 2019 akan tetapi dalam produktifitas kerjanya mengalami penurunan yaitu yang mendapat nilai sangat baik sebanyak 2 karyawan dengan persentase 2,6% dan yang mendapat nilai baik menjadi 52 karyawan atau dengan persentase 69,33%, sedangkan yang mendapat nilai cukup sebanyak 22 karyawan dengan persentase 29,33% dan yang mendapat nilai kurang sebanyak 1 karyawan atau 1,3%. Dalam hal ini artinya pada tahun 2020 menunjukkan bahwa kurang maksimalnya karyawan dalam melakukan tanggungjawab atas pekerjaan yang di embannya sehingga produktifitas kerja yang diberikan masih tergolong tidak optimal.

Dari uraian data yang didapati maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan memfokuskan riset selama 1 bulan dari bulan November sampai dengan bulan desember 2020 dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kepribadian dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada**

Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB)”.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan penelitian penulis pada kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada, yakni:

1. Adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi.
2. Perlu diadakan pengembangan kompetensi kepribadian.
3. Di butuhkan kompensasi untuk memberi semangat kerja.
4. Beberapa pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja.
5. Pemimpin yang cenderung ingin agar para bawahannya bekerja secara produktif tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahannya.
6. Kurang maksimalnya karyawan dalam melakukan tanggungjawab atas pekerjaan yang di embannya sehingga produktifitas kerja yang diberikan masih tergolong tidak optimal.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.
3. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.
5. Apakah Motivasi Kerja, semangat kerja, Kepribadian Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.

D. Tujuan penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang diharapkan adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.
2. Pengaruh semangat kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.
3. Pengaruh Kepribadian terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.
5. Pengaruh Motivasi Kerja, semangat kerja, Kepribadian Dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.

E. Kegunaan penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan masalah-masalah yang tercantum dalam identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademisi

Sebagai mahasiswa ataupun bagian dari civitas akademika, ada beberapa manfaat yang dapat kita peroleh ketika terlibat dalam suatu penelitian, diantaranya yaitu: Mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan analitis melalui pembelajaran langsung dengan konsentrasi dari manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktisi

Hasil riset ini diharapkan mampu membangkitkan minat mahasiswa yang berkecimpung dalam bidang konsentrasi apapun untuk melakukan kajian riset yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Kemudian hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dalam pembinaan produktivitas kerja pada karyawan dalam kaitannya tugas perkembangan, mendorong, memotivasi karyawan agar dapat menghadapi hambatan untuk mencapai produktivitas kerja serta.

3. Kegunaan teoritis

Hasil riset ini diharapkan dapat memberikan bantuan literatur yang bermanfaat pada mahasiswa maupun karyawan yang membaca proposal skripsi ini khususnya pada manajemen sumber daya manusia, guna yang berkaitan tentang produktivitas kerja.

F. Ruang lingkup penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

Sifat Penelitian : Pengaruh

Subjek yang diteliti : Pegawai

Objek Penelitian : Produktivitas Kerja Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Semangat kerja, Kepribadian Dan Kompensasi

Tempat Penelitian : Kantor PPPAPPKB Metro Lampung.

Waktu Penelitian : Tahun 2020/2021

G. Sistematika Penulisan

Secara garis besar skripsi ini dibagi menjadi lima bagian, yaitu bagian awal skripsi, bagian isi skripsi dan bagian akhir skripsi. Berikut ini dijelaskan masing-masing bagian skripsi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan latar belakang, permasalahan, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Berisi uraian teori-teori yang mendasari pemecahan tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan judul skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi populasi dan sampel, perumusan masalah, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjabarkan tentang gambaran umum objek penelitian yang meliputi kantor Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak,

Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB), serta teknik-teknik pengumpulan data dan menganalisis data hasil responden.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menjabarkan tentang hasil analisis yang sudah dijabarkan pada BAB IV sebelumnya dan memberikan kesimpulan serta saran yang berguna untuk kemaslahatan umat.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP