

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu Instansi membutuhkan 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.

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

Selain faktor semangat kerja, faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja ialah kepribadian, menurut Kiki Fatmala, (2019), menyatakan bahwa kepribadian merupakan “karakteristik psikologis dan perilaku dari individu yang sifatnya relatif permanen yang membedakan satu individu tenaga kerja dengan individu lainnya”. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133), kepribadian didefinisikan sebagai “kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri, sifat ini termasuk

bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan”.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB) 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.

PPPAPPKB Metro Lampung memiliki permasalahan yang umum seperti halnya produktivitas kerja pegawainya, Dalam penelitian awal yang penulis menemukan berbagai macam permasalahan yang akan menjadi objek untuk diteliti. Beberapa masalah diantaranya adalah adanya pegawai yang kurang memiliki semangat kerja dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan instansi, fasilitas yang dianggap tidak memadai, misalnya atap yang bocor, dan beberapa ruangan tidak memiliki AC. Perlu diadakan pengembangan kompetensi kepribadian. Di butuhkan produktivitas kerja untuk memberi semangat kerja, selain itu juga terdapat beberapa pegawai yang tidak memiliki disiplin dalam bekerja, misalnya meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan terdapat beberapa pegawai yang selalu tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian seorang pimpinan yang cenderung ingin agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan. Hubungan yang masih tergolong anyar antara atasan dengan bawahan, sehingga terjadi komunikasi yang kurang baik antara bawahan dengan atasan, sehingga mengakibatkan kurang produktif dalam bekerja.

Berikut tabel kinerja Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB) dalam pengadaan fasilitas kesehatan di masa pandemi Covid-19 yang mengalami penurunan:

Tabel 1. Perbandingan Faskes Stokout Alokon Kota Metro Periode Februari Maret Tahun 2021

Jenis Pelayanan	Februari (satuan)	Maret (satuan)
IUD	36,155	23,383
IMPLAN	81,062	51,536
SUNTIK	524,989	341,109
PIL	251,619	146,767
KONDOM	31,502	19,583
MOP	2,283	1,196
MOW	13,571	8,093

Sumber: PPPAPPKB Kota Metro – Lampung. 2021

Dari tabel 1. dapat dilihat bahwa salah satu faktor penyebab menurunnya stok out IUD di kota Metro meningkatnya kondisi penularan Covid-19 sejak maret 2020 sehingga program pelayanan KB seolah terabaikan dengan kondisi bencana. Hasil pelayanan KB di bulan Februari dibandingkan bulan maret (masa covid-19) dari data di atas terjadi penurunan jumlah pelayanan KB secara nasional dari masing-masing jenis alokon, disinilah peran semangat kerja dan kepribadian untuk mendorong produktivitas kerja pegawai. Dan berikut ini peneliti dapat sajikan tabel produktivitas kerja pada kantor Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB) tahun 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	2020	75	0	59	11	5	0
2	2021	75	2	52	22	1	0

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

Lanjutan tabel 2 Interpretasi Produktivitas kerja

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 produktivitas kerja pada karyawan yang ada di kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB) pada tahun 2020 dengan jumlah pegawai 75 yang mendapatkan nilai baik sebanyak 59 pegawai dengan persentase 78,67% sedangkan yang mendapatakan nilai cukup sebanyak 11 pegawai dengan persentase 14,67%, dan nilai yang kurang sebanyak 5 pegawai atau 6,6%, sedangkan untuk tahun 2021 yang masih separuh tahun terdapat dengan jumlah pegawai yang sama dengan tahun 2020 akan tetapi dalam produktifitas kerjanya mengalami penurunan yaitu yang mendapat nilai sangat baik sebanyak 2 pegawai dengan persentase 2,6% dan yang mendapat nilai baik menjadi 52 pegawai atau dengan persentase 69,33%, sedangkan yang mendapat nilai cukup sebanyak 22 pegawai dengan persentase 29,33% dan yang mendapat nilai kurang sebanyak 1 pegawai atau 1,3%. Dalam hal ini artinya awal tahun 2021 menunjukkan bahwa belum optimalnya pegawai 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 pada bulan November sampai dengan bulan desember 2021 dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Kepribadian terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengendalian 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:

- Kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB) pada tahun 2020 dengan jumlah pegawai 75 yang mendapatkan nilai baik sebanyak 59 pegawai dengan persentase 78,67% sedangkan yang mendapatakan nilai cukup sebanyak 11 pegawai dengan persentase 14,67%, dan nilai yang kurang sebanyak 5 pegawai atau 6,6%, sedangkan untuk tahun 2021 yang masih separuh tahun terdapat dengan jumlah pegawai yang sama dengan tahun 2020 akan tetapi

dalam produktivitas kerjanya mengalami penurunan yaitu yang mendapat nilai sangat baik sebanyak 2 pegawai dengan persentase 2,6% dan yang mendapat nilai baik menjadi 52 pegawai atau dengan persentase 69,33%, sedangkan yang mendapat nilai cukup sebanyak 22 pegawai dengan persentase 29,33% dan yang mendapat nilai kurang sebanyak 1 pegawai atau 1,3%. Dalam hal ini artinya awal tahun 2021 menunjukkan bahwa belum optimalnya pegawai 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 semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung?
2. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung?
3. Apakah semangat kerja dan Kepribadian 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 semangat kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.
2. Pengaruh Kepribadian terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.
3. Pengaruh semangat kerja dan Kepribadian terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor PPPAPPKB Kota Metro Lampung.

E. Kegunaan penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka riset ini memiliki tujuan yang diharapkan. Berdasarkan marasi yang tercantum dalam identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademisi

Mampu 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 tesis 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 Semangat kerja dan Kepribadian

Tempat Penelitian : Kantor PPPAPPKB Kota Metro -Lampung.

Waktu Penelitian : Tahun 2021/2022

G. Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II KAJIAN LITERATUR

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

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

Menjelaskan tentang jawaban dari analisis statistik dan memberikan bahasan dari statistik deksriptif serta menyimpulkan dengan landasan teori-teori sebelumnya untuk dijadikan acuan pada hasil peneliti.

BAB V PENUTUP

Menjelaskan makna dari proses sebuah proses serta memberikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP