

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang akan dicapai melalui penggunaan sumber daya yang dimiliki. Salah satu tujuan yang akan dicapai perusahaan adalah produktivitas yang tinggi juga efisien. Produktivitas yang diperoleh suatu perusahaan berhubungan dengan faktor sumber daya manusia (tenaga kerja) yang ada dalam perusahaan. Tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam pencapaian produktivitas tersebut, karena tenaga kerja lah yang akan menggerakkan berbagai peralatan-peralatan yang beroperasi dalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, semangat kerja motivasi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, Semangat Kerja.

Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* dan *input*, jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan, dari tiap tiap individu pegawai tingkat pendidikan dan latihan yang sudah diterima dan kemampuan manajemen Rivai (2013: 125). Orang yang

berpendidikan ditambah dengan latihan yang intensif pada dasarnya produktivitas kerjanya.

Balai Wilayah Sungai Sumatera II merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pekerjaan Umum yang ada di Provinsi Sumatera Utara, yang bertugas menjamin terselenggaranya pengelolaan Sumber Daya Air dari hulu hingga ke hilir secara menyeluruh, terpadu dan berkelanjutan serta berwawasan lingkungan. Sebelum berdirinya Balai Wilayah Sungai Sumatera II, Departemen Pekerjaan Umum khususnya Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, memiliki satuan kerja yang berfungsi melaksanakan pekerjaan baik konstruksi maupun non konstruksi di masing-masing provinsi. Provinsi Sumatera dengan pengelolaan Bidang Sumber Daya Air, terdiri dari beberapa Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) antara lain SNVT. Irigasi dan Rawa Andalan Sumatera Utara dan SNVT Proyek Pengendalian Banjir Sumatera. Untuk dapat melaksanakan misinya, maka disiplin kerja dan semangat kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di dalam instansi. Disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena memegang peran yang sangat penting dan menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam pengamatan penulis dan hasil wawancara yang diperoleh dari keterangan beberapa pegawai yang bekerja di Balai Wilayah Sungai Sumatera II, rendahnya tingkat produktivitas pegawai dapat dilihat masih adanya pegawai yang belum mampu memberikan kerja yang baik untuk instansi. Disamping itu masih ada pegawai yang melakukan penundaan pekerjaan disaat bekerja, pegawai lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bercerita dan bergurau, penitipan absen melalui telpon atau sms/wa kepada teman.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pentingnya sikap disiplin kerja ini agar produktivitas dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja akan memelihara sikap mental dan watak pegawai untuk semakin menyadari atau memahami tugas dan tanggung jawab yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja suatu perusahaan sangat dibutuhkan karna hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2013: 125), disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian Pengky (2017) bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja begitu juga dengan semangat kerja apabila meningkat maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan.

Selain disiplin kerja, semangat kerja juga juga mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, (Hasibuan, 2012: 78). Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja pegawai maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai akan dapat dikurangi dan sebagainya. Hasil penelitian Maydina (2020) bahwa Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Permasalahan pada semangat kerja pegawai adalah hubungan antar sesama pegawai atau antara atasan dan pegawai kurang harmonis, hal ini dapat dilihat antara perbedaan sikap kerja antara pegawai dengan honorer yang bekerja di Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Wilayah Sungai Sumatera II”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses kegiatan penelitian yang di pilih dan di sertai dengan pandangan kritis dan selektif. Identifikasi masalah harus jelas diketahui agar pelaksanaan penelitian mudah dilakukan. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan di Balai Wilayah Sungai Sumatera II maka ditemukan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Masih rendah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan tidak mencapai hasil yang telah ditentukan.
2. Masih adanya pegawai yang melakukan penundaan kerja disaat jam kerja.
3. Semangat kerja yang menurun dikarenakan kurang harmonisnya pegawai dengan honorer yang terlihat adanya perbedaan sikap dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah dalam pembahasan masalah, maka penelitian membatasi masalah hanya pada motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel

bebas yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Agar membuat penelitian ini lebih terarah kepada sasaran yang diinginkan maka penelitian ini hanya dibatasi pada pegawai tetap yang ada pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

1.4 Rumusan Masalah

Produktivitas merupakan kunci utama untuk melihat kinerja pegawai. Apabila produktivitas kerja pegawai baik, maka pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai lebih cepat selesai dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Balai Wilayah Sungai Sumatera II
2. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja di Balai Wilayah Sungai Sumatera II
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai di Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini agar terlaksana dengan baik, maka harus ditetapkan tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas pegawai di Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Menjadi sebuah keuntungan penelitian karena wawasan yang akan bertambah sehubungan tentang penelitian yang dilakukan dan pengalaman dalam mencari pengetahuan dalam hal disiplin kerja, semangat kerja dan produktivitas pegawai.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan perusahaan mampu menerima hasil penelitian ini yang nantinya sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan prosedur kerja mereka agar lebih baik lagi dan dapat secara terbuka menerima hasil penelitian ini sebagai sarana bagi mereka.

3. Manfaat Masa Akan Datang

Menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya terutama yang berminat untuk meneliti tentang disiplin kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai. Sebagai bahan referensi bagi yang lain dimasa mendatang.