

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana dan prasana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu karyawan.

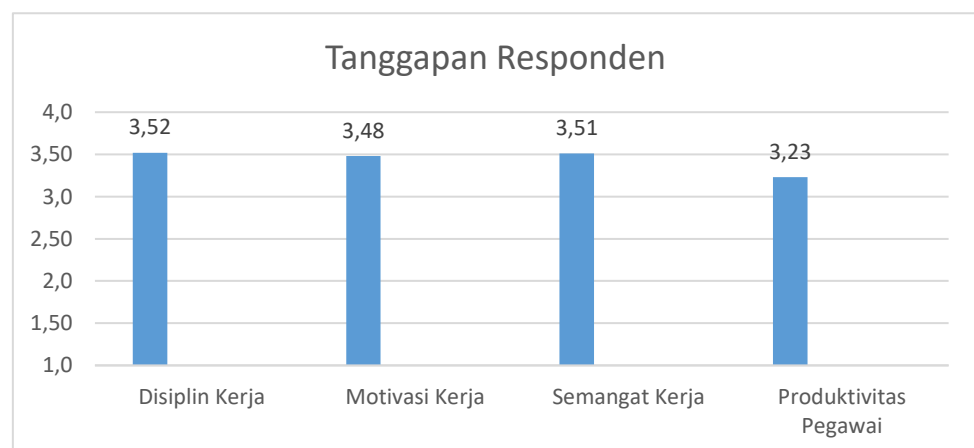
Disiplin, motivasi dan semangat kerja pegawai memang sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan. Hal ini diperlukan untuk Menerapkan kedisiplinan kepada pegawai agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan yang ada pada Direktorat PSKBS di Kementerian Sosial RI serta para pegawai tidak boleh bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Memotivasi pegawai pun juga diperlukan agar pegawai semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Para pimpinan berusaha memberikan yang terbaik kepada pegawai agar mereka memberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Semangat kerja mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan para pegawai yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu.

Berdasarkan data observasi dengan menyebarkan kuesioner terhadap 100 pegawai pada Direktorat PSKBS di Kementerian Sosial RI, dapat dijelaskan dengan diagram 1.1 sebagai berikut :

Gambar Grafik Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai



Sumber Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan dari grafik diatas, diperoleh hasil tanggapan responden tentang disiplin kerja dengan rata-rata 3,52 artinya sangat tinggi, motivasi kerja dengan rata-rata 3,48 artinya sangat baik dan semangat kerja dengan rata-rata 3,51 artinya sangat baik dan produktivitas pegawai dengan rata-rata 3,23 artinya tinggi. Maka dari, itu agar produktivitas kerja pegawai dapat meningkat atau dirasakan secara optimal, pegawai harus meningkatkan disiplin kerja motivasi kerja dalam loyalitas hasil kerja pegawai dan meningkatkan gairah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh lucky datulong, Olivia Syanne Nelwan (2015) bahwa disiplin, motivasi dan semangat kerja, berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tuti Hartati (2015) bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, penulis dapat tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh yang melatar belakangi disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kera terhadap produktivitas kerja pegawai pada Direktorat Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial di Kementerian Sosial RI, melalui penelitian dengan judul diatas yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial di Kementerian Sosial Republik Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat didefinisikan permasalahan Pada Direktorat Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial Kementerian Sosial sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, Motivasi kerja, Semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sangat baik.
2. Disiplin kerja sangat tinggi produktivitas kerja pegawai tinggi.
3. Motivasi kerja sangat baik produktivitas kerja pegawai tinggi.
4. Semangat kerja sangat baik produktivitas pegawai tinggi .

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan Masalah bertujuan agar penelitian yang dilakukan lebih terarah pada permasalahan yang telah dirumuskan. Pembatasan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini terkait dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial Kementerian Sosial Republik Indonesia. Sedangkan Responden yang dijadikan penelitian dibatasi pada pegawai tetap.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Direktorat PSKBS Kementerian Sosial RI?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Direktorat PSKBS Kementerian Sosial RI?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kementerian Sosial RI?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Direktorat PSKBS Kementerian Sosial RI?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memperoleh jawaban atas masalah yang telah dirumuskan yaitu:

1. Untuk mengetahui disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Direktorat PSKBS Kementerian Sosial RI
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Direktorat PSKBS Kementerian Sosial RI

3. Untuk mengetahui semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Direktorat PSKBS Kementerian Sosial RI
4. Untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Direktorat PSKBS Kementerian Sosial RI

1.6 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, yaitu :

1. Kegunaan Secara Teoritis
 - a. Bagi dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat digunakan sebagai referensi dan menambah pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk para pegawai dan pimpinan pada Direktorat PSKBS Kementerian Sosial RI dalam

menerapkan kebijakan disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan menetapkan kebijakan secara terarah untuk menghasilkan produktivitas kerja pegawai pada Direktorat PSKBS Kementerian Sosial RI.

c. Bagi Pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan referensi bacaan untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.