

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Lembaga



Gambar 1.1 Logo Instansi

Sumber: Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, 2021

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bandung merupakan salah satu instansi pemerintah yang memfasilitasi administrasi serta membantu DPRD dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung memiliki pemimpin yang disebut Sekretaris Dewan yang bertanggung jawab terhadap Pimpinan DPRD dan Bupati. Tugas yang diberikan kepada Sekretariat DPRD antara lain yaitu menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. (*Sumber: Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, 2021*)

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

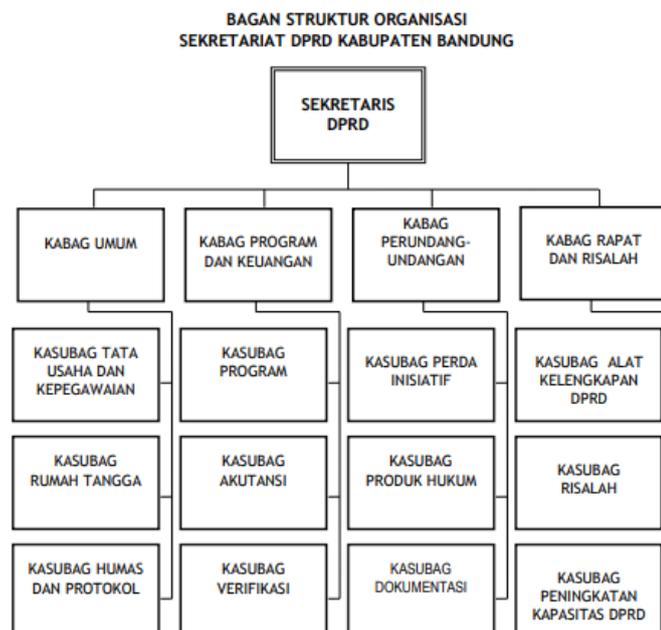
Terwujudnya tata kelola DPRD yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menunjang kemitraan antara Eksekutif dan Legislatif.

Misi

1. Meningkatkan upaya pencapaian kinerja secara optimal bagi DPRD dan Sekretariat DPRD dengan memegang prinsip efektif, efisien, transparan, dan akuntabel;
2. Mendorong upaya pemberdayaan dan peningkatan kualitas anggota DPRD;
3. Meningkatkan SDM Sekretariat DPRD dari aspek intelektual, administrasi dan manajeria;
4. Meningkatkan dukungan anggaran yang memadai guna kelancaran pelaksanaan kegiatan alat-alat kelengkapan DPRD
5. Menyediakan ruang publik sebagai sarana penyampaian informasi dan menampung aspirasi masyarakat
6. Peningkatan upaya-upaya mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara Eksekutif dan Legislatif.

1.1.3 Struktur Organisasi

Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD dengan susunan organisasi sebagai berikut :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kab.Bandung

Sumber: Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, 2021

Pada Struktur Organisasi Sekretariat DPDR Kabupaten Bandung terdapat 4 bagian yaitu Bagian Umum, Bagian Program & Keuangan, Bagian Perundang-undangan, dan Bagian Rapat dan Risalah. Tiap bagian memiliki 3 Sub-Bagian.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Organisasi harus mampu bertumbuh, berkembang, dan bertahan secara jangka panjang, termasuk dengan institusi pemerintah. Saat ini, institusi pemerintah diharapkan dapat memberi pelayanan bermutu kepada masyarakat, maka dari itu untuk memberikan pelayanan yang bermutu institusi pemerintah harus memiliki strategi yang baik dan sistematis sehingga dapat dilakukan identifikasi kelemahannya dan dicarikan solusi untuk kelemahan tersebut. Tak hanya dituntut untuk memberi pelayanan yang bermutu, institusi pemerintah harus mengikuti perkembangan teknologi yang dimana segala aktivitas masyarakat dilakukan secara digitalisasi (Agustian, 2016).

Saat ini institusi pemerintah harus memberikan pelayanan publik yang baik dan bermutu karena tuntutan akan pelayanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat meningkat, pelayanan tersebut diharapkan dapat memberi bantuan dan mempermudah masyarakat untuk mencapai suatu tujuan. Pelayanan yang diberikan pemerintah ini memiliki peran penting, karena dapat berhubungan dengan masyarakat luas yang memiliki berbagai macam kepentingan dan tujuan. Namun untuk saat ini masyarakat tidak hanya mengharapakan pelayanan publik terpenuhi, masyarakat mulai bertanya mengenai jaminan ketersediaan dan kualitas dari pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah. Pentingnya jaminan akan ketersediaan dan kualitas pelayanan publik memiliki dampak yang signifikan karena kualitas pelayanan yang prima adalah upaya memberikan pelayanan yang dapat memenuhi dan memuaskan masyarakat serta memberikan fokus pelayanan kepada masyarakat (Razad, 2016).

Melihat dari kebutuhan akan pelayanan publik yang meningkat, institusi pemerintah diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan yang dimiliki. Di dalam institusi pemerintah terdapat karyawan dengan kompetensi dan kontribusi bagi institusi yang beragam, oleh karena itu departemen SDM diharapkan dapat menyiapkan sarana untuk menggapai kesuksesan institusi dalam

melayani masyarakat dengan cara menyediakan fasilitas berupa pelatihan kepada para karyawan atau menempatkan karyawan sesuai dengan talenta yang dimiliki dengan tepat, sehingga organisasi akan terus berkembang dan bertahan (Bashori, 2012).

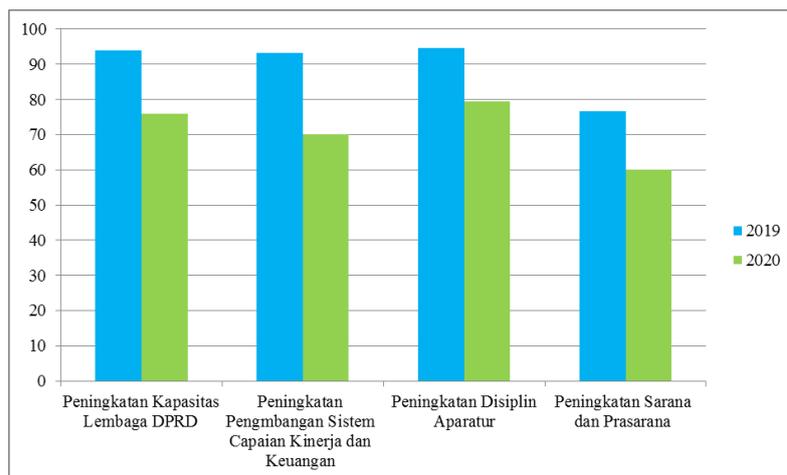
Institusi membutuhkan karyawan yang produktif karena kinerja dari karyawan tersebut dapat membantu meningkatkan kemajuan institusi dibandingkan dengan karyawan yang lain. Karyawan yang tidak produktif akan memberikan kontribusi untuk kemajuan institusi yang tidak terlalu signifikan. Hal ini dapat mengartikan bahwa masa depan institusi sangat bergantung pada karyawan yang berbakat dan juga produktif untuk mencapai tujuan dari institusi tersebut. Maka dari itu institusi diharapkan dapat menarik, meningkatkan, dan mempertahankan karyawan agar dapat bekerja secara produktif (Bashori, 2012).

Institusi pemerintah harus dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya karena didalam institusi pemerintah maupun swasta produktivitas sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sejak awal, dan karyawan memegang peran penting untuk mencapai tujuan tersebut. Produktivitas dalam institusi pemerintah dapat diartikan kemampuan institusi dalam mempergunakan input (tenaga kerja, biaya, dan bahan) untuk menawarkan jasa atau melayani dengan kualitas sesuai dengan harapan masyarakat (Wahyuni, 2019).

Menurut Watetu (2017) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi pegawai, desain pekerjaan, gaya manajemen, dan kondisi kerja. Diamantidis & Chatzoglou (2018) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terbagi menjadi 3 bagian yaitu faktor terkait karyawan (motivasi intrinsik, fleksibilitas keterampilan, tingkat keterampilan, komitmen, proaktif, adaptasi), faktor terkait perusahaan/ lingkungan (dukungan manajemen, dinamisme lingkungan, iklim organisasi, budaya pelatihan) dan faktor terkait pekerjaan (lingkungan kerja, komunikasi kerja, otonomi pekerjaan). Menurut Shaikh *et al.* (2017) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu meliputi stres kerja, stres fisik, stres psikologis, stres organisasi, motivasi, dan komunikasi. Menurut Thao & Hwang

(2015) faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Menurut Nadeak (2019) Produktivitas bisa diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan berbagai jenis sumber daya yang dikeluarkan baik tenaga, bahan, maupun uang. Berikut ini data-data yang menunjukkan bahwa produktivitas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung mengalami penurunan :



Gambar 1. 3 Realisasi Anggaran Sekretariat Berdasarkan Indikator Produktivitas

Sumber: *(Diolah oleh penulis 2021)*

Berdasarkan data realisasi anggaran Sekretariat DPRD pada tahun 2020 terdapat penurunan yang penyebabnya bermula karena kurang terealisasinya program pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. Program-program yang kurang terealisasi tersebut antara lain peningkatan kapasitas lembaga DPRD, peningkatan pengembangan sistem capaian kinerja dan keuangan, peningkatan disiplin aparatur serta peningkatan sarana dan prasarana.

Selanjutnya, peneliti memperoleh data terkait program dan kegiatan Sekretariat DPRD Kabupaten pada tahun 2019-2020 yang realisasinya tidak sesuai target. Program dan kegiatan yang telah dibuat oleh Sekretariat DPRD Kabupaten dapat menjadi penilaian apakah produktivitas kerja para karyawan telah sesuai dengan tujuan institusi.

Tabel 1. 1 Capaian Produktivitas Program dan Kegiatan

Tahun	Program Kegiatan	Target	Realisasi
2019	Kunjungan Kerja Pimpinan dan Anggota DPRD	50	41
	Koordinasi Kerjasama Permasalahan Peraturan Perundang-undangan	5	3
	Kajian Peraturan Perundang-undangan Daerah terhadap Peraturan Perundang-undangan yang baru	5	2
2020	Rapat-rapat paripurna	25	16
	Peningkatan Kapasitas Pimpinan dan Anggota DPRD	10	9
	Kunjungan Kerja Pimpinan dan Anggota DPRD	39	36

Sumber: *(Diolah oleh penulis 2021)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2019 terdapat 3 program kegiatan yang realisasinya tidak sesuai dengan target, program tersebut antara lain kunjungan kerja pimpinan dan anggota DPRD, koordinasi kerjasama permasalahan peraturan perundang-undangan, dan kajian peraturan perundang-undangan daerah terhadap perundang-undangan yang baru. Pada tahun 2020 program yang tidak mencapai target yaitu rapat-rapat paripurna, peningkatan kapasitas pimpinan dan anggota DPRD, dan kunjungan kerja pimpinan dan anggota DPRD.

Menurut Omollo (2015) motivasi kerja yaitu merupakan suatu kunci keberhasilan organisasi yang dapat membantu organisasi agar bisa bertahan, motivasi kerja juga membantu karyawan agar dapat memperluas keterampilan untuk memenuhi tuntutan organisasi. Motivasi dapat mendorong manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan dapat membantu dalam menghadapi tantangan dan kendala yang di tempat kerja. Peneliti mendapatkan daftar kehadiran rapat badan musyawarah Sekretariat DPRD Kab.Bandung, kehadiran karyawan pada rapat badan musyawarah dapat dikategorikan wajib namun pada data yang peneliti dapatkan dapat dilihat bahwa hampir ada saja karyawan yang tidak hadir, Berikut tabel yang dapat dilihat:

Tabel 1. 2 Kehadiran Rapat Bamus Sekretariat DPRD Kab.Bandung

Bulan	Daftar Hadir	Jumlah Seharusnya
Januari	11	14

Februari	10	14
Maret	11	14
April	11	14
Mei	14	14

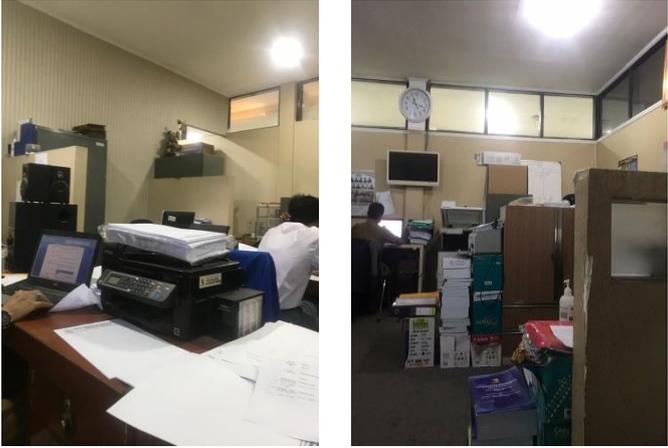
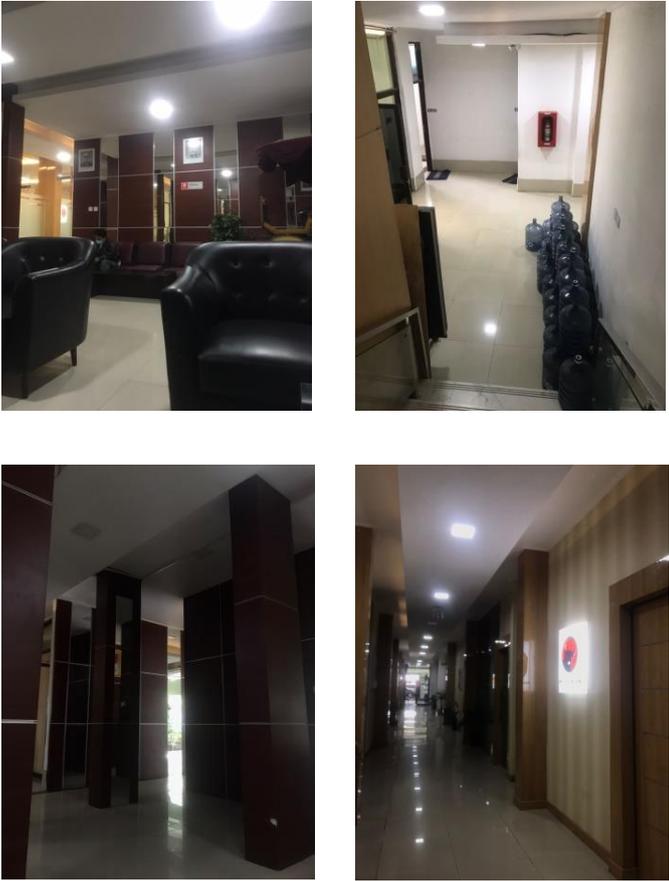
Sumber: Diolah oleh penulis,2022

Sesuai informasi dari hasil wawancara kepada kepala bagian kepegawaian disebutkan Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung terdapat juga pemberian penghargaan kepada karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya yaitu berupa pemberian Satyalancana Karya Satya kepada karyawan yang telah berbakti selama kurun waktu 10 atau 20 atau 30 tahun lebih. Karyawan yang mendapatkan lencana tersebut dapat dijadikan teladan oleh karyawan lainnya akan kedisiplinan, kesetiaan, dan juga pengabdianya kepada institusi.

Lingkungan kerja menurut Farida & Hartono (2015) yaitu suatu keadaan di tempat kerja yang diharapkan dapat membuat para karyawan merasa nyaman, tenang, tentram untuk melakukan pekerjaannya, sehingga lingkungan kerja dapat disebut memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat para karyawan. Berikut ini adalah kondisi lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kab.Bandung:

Tabel 1. 3 Kondisi Lingkungan Kerja Sekretariat DPRD Kab.Bandung

No	Kondisi Lingkungan	
	Ruang kerja	

		
2.	Ruang umum	

Sumber: Sekretariat DPRD Kab.Bandung, 2022

Berdasarkan gambar yang peneliti peroleh dapat dilihat pada gambar ruang kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung terdapat lampu yang tidak menyala, adanya pendingin ruangan namun tidak berfungsi dengan baik, serta

terdapat dokumen-dokumen yang menumpuk dilantai. Kemudian untuk ruang umum, didapati lampu yang tidak menyala dan juga terdapat galon air yang terdapat ditempat yang tidak semestinya sehingga menyebabkan lingkungan tidak enak dipandang. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung yang memperoleh hasil bahwa pada lingkungan kerja fisik masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti suhu udara atau temperatur yang panas, tata letak fasilitas yang masih kurang baik, dan terdapat beberapa fasilitas yang tidak berfungsi dengan baik.

Pada masa pandemi covid 19 ini pemerintah mengeluarkan aturan baru, diantaranya penerapan lingkungan kerja dirumah (*Work Form Home*) selain bekerja di lingkungan kantor (*Work Form Office*), salah satu aturan tersebut peneliti dapatkan data berupa surat tugas mengenai pelaksanaan *Work Form Home* dalam rangka penerapan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) yang dikeluarkan oleh Drs. H. Ruli Hadiana, M.Ipol selaku Sekretaris DPRD Kabupaten Bandung. Dalam surat tugas tersebut berisi mengenai pelaksanaan tugas kedinasan dirumah atau ditempat kerja sesuai dengan penjadwalan dan diharuskan menyampaikan laporan pekerjaan. Berikut peneliti berikan beberapa contoh data pembagian jadwal para karyawan pada saat *Work Form Home* :

Tabel 1. 4 Jadwal Pelaksanaan Tugas Dirumah

Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan			
No.	Kelompok 1 19 Agustus 2021	Kelompok 2 20 Agustus 2021	Kelompok 3 23 Agustus 2021
1.	N. Uum Sumiati	Hj. Neni Sri Wahyuni	N. Uum Sumiati
2.	Asep Wiguna	Asep Rahmat	Asep Wiguna
3.	Reynaldi Putra Pratama	Siti Romlah	Reynaldi Putra Pratama
4.	Dindin Wahyudin	Fajrin Sidiq	Dindin Wahyudin
5.	Kosasih	-	Kosasih

Bagian Umum			
No	Kelompok 1 19 Agustus 2021	Kelompok 2 20 Agustus 2021	Kelompok 3 23 Agustus 2021
1.	Desy Aryanti	Siti Suhaenah	Desy Aryanti
2.	Ari Septiansyah	Mamat Ruhimat	Ari Septiansyah
3.	Wahyu	Lala Rachman Suherman	Wahyu
4.	Ahmad Gojali	Hepi Kurniadi	Ahmad Gojali
5.	Pipin Mulyana	Ketut Sartana	Pipin Mulyana
6.	Mulyana	Dodo	Mulyana
7.	Deden Nanang Solehudin	Rahmat	Deden Nanang Solehudin
8.	Agnis Syifa Nur	Andhika Yanuar Pratama	Agnis Syifa Nur

Sumber: Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, 2021

Berdasarkan data pelaksanaan tugas diatas, terlihat bahwa pihak institusi memberikan penugasan untuk bekerja secara *work from home* dan *work from office*, dimana berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa pegawai tersebut penugasan pada lingkungan kerja yang berbeda tersebut tidak terlalu berdampak kepada proses kerja yang dilakukan karena para karyawan telah terbiasa menyelesaikan pekerjaan diluar lingkungan kerja seperti ketika ada agenda kunjungan kerja ke luar kota, dan lain-lain.

Dalam penelitian terdahulu mengenai motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Funso *et al.* (2016) pada industri kontruksi di Nigeria menunjukkan motivasi memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Mohammed (2019) melakukan penelitian pada industri perbankan dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi yang menurun akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Duru & Shimawua (2019) pada jasa angkutan di Nigeria menghasilkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan sangat membantu meningkatkan produktivitas kerja. Purwanto & Wulandari (2016) melakukan suatu penelitian yang menghasilkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu peneliti ingin meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan pada sekretariat DPRD kabupaten Bandung untuk meningkatkan pelayanan publik pada masa yang akan datang.

1.3 Perumusan Masalah

Produktivitas merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau insitusi, motivasi yang menurun dan lingkungan kerja yang tidak memadai akan menyebabkan menurunnya produktivitas para karyawan. Dapat dilihat dari laporan capaian program pada Sekretariat DPRD mengalami penurunan pada tahun 2019-2020. Sementara berdasarkan literatur tedahulu produktivitas salah satunya dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, dimana berdasarkan hasil data-data yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja. Namun secara keseluruhan masih perlu diteliti lebih lanjut apakah motivasi dan lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kab.Bandung berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jelaskan, adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana produktivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kab. Bandung?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui :

1. Mengetahui motivasi kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung
2. Mengetahui lingkungan kerja karyawan Sekretariat DPRD Kab. Bandung
3. Mengetahui produktivitas kerja karyawan Sekretariat DPRD Kab. Bandung

4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan Sekretariat DPRD Kab. Bandung

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sekretariat DPRD Kab. Bandung

1.6.2 Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan instansi mengenai motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Sekretariat DPRD Kab. Bandung

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, lokasi penelitian, dan sistematika penulisan.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai teori – teori tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dalam penelitian serta ruang lingkup penelitian.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai penjelasan jenis penelitian, variable operasional penelitian, tahapan penelitian, populasi dan teknik sampling penelitian, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai uraian pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memberikan kesimpulan serta saran bagi perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.