

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah Desa atau dalam wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta disebut Pemerintah Kalurahan merupakan pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Pemerintah Kalurahan memegang peranan penting dalam kehidupan bermasyarakat. Pamong Kalurahan (sebutan bagi Perangkat Desa di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta) dituntut untuk bekerja secara produktif agar setiap pekerjaan yang berkaitan pelayanan pada warga masyarakat dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Selain pelayanan masyarakat, pamong kalurahan juga mempunyai kewajiban untuk membuat laporan pertanggungjawaban atas semua program kegiatan yang dilakukan menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Kalurahan (APBKal). Laporan pertanggungjawaban dibuat sebagai bentuk tanggung jawab Pemerintah Kalurahan dalam mengelola keuangan.

Pelayanan yang dilakukan oleh Pemerintah Kalurahan meliputi pembuatan Surat Kehilangan, Surat Keterangan Domisili, Surat Keterangan Usaha dan lain sebagainya. Adapun data jumlah pelayanan yang dilakukan oleh Pemerintah Kalurahan Tepus selama 3 bulan terakhir yaitu Februari-April 2022 terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Jumlah Pelayanan di Pemerintah Kalurahan Tepus

No	Bulan	Jumlah Pelayanan
1	Februari	60
2	Maret	87
3	April	94

Sumber : Buku Register Pelayanan Pemerintah Kalurahan Tepus (2022)

Pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah pelayanan masyarakat yang dilakukan oleh Pemerintah Kalurahan Tepus dalam 3 bulan terakhir terus meningkat. Oleh karena itu dibutuhkan produktivitas kerja Pamong Kalurahan agar pelayanan kepada masyarakat dapat terus terlayani dengan baik.

Menurut Siagian (2011) produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini cara kerja kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih baik atau banyak diperoleh hari ini. Hasibuan (2014) menambahkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input, dimana output yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengejarannya lebih baik. Produktivitas memegang peranan penting dalam dunia kerja terlebih dalam pelayanan masyarakat. Pamong Kalurahan yang produktif dalam pekerjaan akan memberikan manfaat bagi masyarakat dan bagi lembaga pemerintahan itu sendiri. Produktivitas juga mendorong pamong kalurahan untuk menyelesaikan laporan pertanggungjawaban penggunaan anggaran sesuai batas waktu yang ditentukan. Beberapa aspek penting dalam

produktivitas kerja adalah efisiensi dan efektivitas. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja (Sedarmayanti, 2014), kompensasi (Haenisch, 2012) dan pelatihan (Samsudin, 2013).

Menurut Hasibuan (2014) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Wibowo (2014) menambahkan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Pemberian motivasi kepada seseorang akan memberikan daya pendorong dari dalam diri sehingga mendasari orang tersebut melakukan pekerjaan. Motivasi yang intensif akan memberikan pengaruh positif pada semangat kerja sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang semakin meningkat. Hal ini menjadi alasan bagi pimpinan untuk terus memberikan motivasi positif agar bawahannya dapat bekerja dengan lebih produktif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) dimana motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nadi Suwarna Bumi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020) dan Faslah dan Savitri (2013) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi. Simamora (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait hubungan

kepegawaiannya. Simamora (2014) menambahkan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh pada produktivitas kerja. Kompensasi yang diberikan berupa tunjangan maupun insentif atas kinerja yang dilakukan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga dapat bekerja lebih produktif. Kompensasi sebagai balas jasa akan memberikan kontribusi positif bagi Pamong Kalurahan karena mereka merasa lebih dihargai dalam suatu organisasi pemerintahan.

Penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dilakukan oleh Abdussamad (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. Hasil penelitian Wardoyo (2016) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Milky Artha Surabaya.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan yang dilakukan pada karyawan akan meningkatkan kompetensi sehingga berdampak pula pada produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang menerima pelatihan akan mempunyai kemampuan yang lebih dari

kemampuan yang dimiliki sebelumnya. Semakin sering karyawan mengikuti pelatihan maka produktivitas karyawan akan cenderung meningkat.

Pernyataan diatas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswadi (2016) dimana pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan. Hasil penelitian Aliya dan Tobari (2019) juga menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.

Adapun penelitian tentang produktivitas kerja ini akan diimplementasikan pada Pemerintah Kalurahan Tepus. Pemerintah Kalurahan Tepus merupakan instansi pemerintah setingkat desa yang erat kaitannya dengan kehidupan bermasyarakat. Pemerintah Kalurahan menjadi salah satu lembaga yang paling rawan mengalami konflik jika Pamong Kalurahan tidak produktif dalam bekerja. Sebagai langkah antisipasi, seluruh Pamong Kalurahan Tepus diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan optimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kalurahan Tepus, banyak laporan pertanggungjawaban kegiatan yang tidak dapat selesai tepat waktu. Hal ini dimungkinkan terjadi karena kurangnya produktivitas Pamong Kalurahan sehingga mereka tidak dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Maka dari situlah perlu adanya perhatian terutama dari atasan agar produktivitas Pamong Kalurahan

meningkat sehingga semua pekerjaan dapat dikerjakan sesuai batas waktu yang ditentukan.

Penelitian ini melibatkan seluruh Pamong Kalurahan Tepus yang terdiri dari 35 orang. Pemerintah Kalurahan Tepus berupaya untuk meningkatkan produktivitas seluruh Pamong Kalurahan melalui motivasi dari Lurah. Untuk meningkatkan produktivitas juga dilakukan pemberian kompensasi salah satunya berupa tunjangan hari raya yang untuk memberikan penghargaan dan menambah semangat kerja untuk lebih produktif. Pemerintah Kalurahan Tepus juga memberikan pelatihan bagi peningkatan kapasitas sumber daya manusia bagi seluruh Pamong Kalurahan setiap tahunnya. Beberapa alasan itulah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Dengan pentingnya produktivitas kerja Pamong Kalurahan bagi Pemerintah Kalurahan utamanya untuk kesejahteraan masyarakat maka peneliti bermaksud untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun judul yang peneliti angkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pamong Kalurahan Tepus Kapanewon Tepus Kabupaten Gunungkidul”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian mengenai pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya rumusan makalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pamong Kalurahan Tepus Kapanewon Tepus Kabupeten Gunungkidul?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja Pamong Kalurahan Tepus Kapanewon Tepus Kabupeten Gunungkidul?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap terhadap produktivitas kerja Pamong Kalurahan Tepus Kapanewon Tepus Kabupeten Gunungkidul?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja Pamong Kalurahan Tepus Kapanewon Tepus Kabupeten Gunungkidul?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pamong Kalurahan Tepus Kapanewon Tepus Kabupeten Gunungkidul.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja Pamong Kalurahan Tepus Kapanewon Tepus Kabupeten Gunungkidul.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap terhadap produktivitas kerja Pamong Kalurahan Tepus Kapanewon Tepus Kabupeten Gunungkidul.

4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja Pamong Kalurahan Tepus Kapanewon Tepus Kabupeten Gunungkidul.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang diuraikan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian, yaitu :

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan atas hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Pemerintah Kalurahan Tepus sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja Pamong Kalurahan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sehingga dapat mengimplementasikannya di dunia kerja untuk mengatasi permasalahan organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompenasasi, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan.