

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas yang lebih tinggi. sumber daya atau asset yang mempunyai peranan yang strategis, karena sumber manusia menentukan proses input dari lingkungan, bagaimana cara mendapatkan, mengolah atau mentransformasikan secara tepat menjadi output dan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama. Produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Suatu perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Sehingga dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik tentu harus ditunjang oleh uraian pekerjaan yang baik pula uraian pekerjaan yang memadai yang artinya sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, karena uraian pekerjaan sangat diperlukan untuk memacu produktivitas kerja para karyawan agar selalu

berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing- masing (Recky, 2018). Suatu perusahaan mempunyai tujuan yang luas, maka jenis pekerjaannya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam (Iskandar, 2011:37), untuk itu perlu adanya pembagian uraian pekerjaan. Uraian pekerjaan merupakan salah satu faktor yang paling penting, karena dengan adanya uraian pekerjaan akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan (Iskandar, 2011). Sumber data manusia merupakan elemen penting dalam setiap organisasi, baik itu pemerintahan maupun organisasi dalam bentuk suatu perusahaan. sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu menggunakan seluruh perangkat modal dengan optimal untuk mencapai tujuan atau target pencapaian dalam suatu organisasi. setiap organisasi sebaiknya sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia dan berupaya meningkatkan kualitas. sumber manusia dalam organisasinya sehingga apa yang menjadi tujuan bersama dapat dicapai serta mampu bersaing dengan organisasi lain sejenis dalam mutu pelayanan. Uraian pekerjaan mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya uraian pekerjaan pegawai

akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya. Uraian pekerjaan yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas berdasarkan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. perbaiki sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno & Priansa, 2011).

.Rocky (2018), produktivitas Kerja pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang setiap perusahaan yang didirikan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat dalam ruang lingkup usahanya suatu perusahaan yang memiliki tujuan yang luas jumlah kerjanya pun akan lebih banyak dan beragam. dalam keadaan yang demikian suatu perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja ketepatan dalam bekerja dan kecocokan dalam bekerja. Iskandar, 2011: 37, untuk adanya pembagian yang menarik dalam manajemen organisasi atau perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi pegawai maupun organisasi atau perusahaan. bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja

bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap tingkah laku pegawai.

(Suwanto,2011:263) kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kantor sekretariat DPRD Provinsi Nusa Tenggara Timur kantor yang berada di jl.El Tari oebobo, kecamatan. Oebobo, kota kupang Nusa Tenggara Timur. Merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah.

permasalahan yang terjadi pada kantor sekretariat DPRD Provinsi NTT kepuasan kerja pegawai Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah dewasa ini masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Mengingat fungsi utama pemerintah adalah melayani masyarakat maka pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan. Berdasarkan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional maka perlu dilakukan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) sebagai tolak ukur untuk

menilai tingkat kualitas pelayanan dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menegaskan bahwa penyelenggara negara berkewajiban melakukan penilaian kinerja penyelenggaraan pelayanan publik secara berkala. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh data hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Mengingat jenis pelayanan sangat beragam dengan sifat dan karakteristik yang berbeda, maka untuk memudahkan penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) unit pelayanan memerlukan pedoman umum yang digunakan sebagai acuan untuk mengetahui kinerja pelayanan publik di lingkungan instansi masing-masing. Dalam rangka mengevaluasi kinerja pelayanan publik, Pemerintah telah mengeluarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 14 tahun 2017 tentang Pedoman Umum Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Tabel 1.1

**Jangka Waktu Penilaian Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil Bulan Januari-Juni 2021 Pada Kantor Sekretariat
DPRD Provinsi NTT**

No	Kegiatan tugas Jabatan	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai pencapaian skp
		Kuntitas output	Kualitas Mutu	waktu	Biaya	Kuntitas output	Kualitas Mutu	waktu	Biaya		
1	Mempelajari tugas dan petunjuk kerja yang diberikan atasan dalam pelaksanaannya	600 Kegiatan	100%	6 bulan	-	600 Kegiatan	100%	6 bulan	-	276.00	92.00
2	Mencatat surat masuk untuk pimpinan DPRD	300 Berkas	100%	6 bulan	-	300 Berkas	100%	6 bulan	-	276.00	92.00
3	Menerima dan meneruskan kepada pimpinan dinas yang ditandatangani	600 Berkas	100%	6 bulan	-	600 Berkas	100%	6 bulan	-	276.00	92.00
4	Menginformasi Kegiatan-kegiatan pimpinan dan mempelajari naska dinas yang masuk dan keluar sesuai prioritas penanganan	240 Kegiatan	100%	6 bulan	-	240 Kegiatan	100%	6 bulan	-	276.00	92.00
5	Melayani setiap keperluan pimpinan untuk pelaksanaan	240 Kegiatan	100%	6 bulan	-	240 Kegiatan	100%	6 bulan	-	276.00	92.00
6	Mengarsip surat untuk pemimpin	120 Berkas	100%	6 bulan	-	120 Berkas	100%	6 bulan	-	276.00	92.00
7	Menerima dan mengatur	120	100%	6 bulan	-	120	100%	6 bulan	-	276.00	92.00

	tamu yang masuk	Kegiatan				Kegiatan					
8	Membuat laporan hasil	6 Dokumen	100%	6 bulan	-	6 Dokumen	100%	6 bulan	-	276.00	92.00

Sumber: DPRD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa penilaian pencapaian sasaran kerja pegawai pada bulan januari sampai juni pada tahun 2021 Memiliki tugas dan jabatan masing-masing dalam aspek target dan aspek realisasi.cara mencari nilai pada aspek kuantitas output, aspek kualitas dan aspek waktu.pada kegiatan tugas yang pertama yaitu mempelajari tugas dan petunjuk kerja yang diberikan atasan dalam pelaksanaannya. Pada kolom target kuantitas atau outpunya direncanakan 600 kegiatan kemudian kualitas mutunya 100% kemudian pada target waktu 6 bulan dan pada kolom biaya di kosongkan karena tidak ada biaya yang spesifik di anggarkan kantor DPRD untuk mempelajari tugas dan petunjuk kerja yang diberikan atasan dalam pelaksanaannya. Kemudian realisasinya pada kuantitas output juga memiliki 600 kegiatan yang sama pada aspek target kemudian kualitas mutunya 100% dan target waktu juga 6 bulan dan pada kolom biaya juga dikosongkan karena karena tidak ada biaya yang spesifik di anggarkan kantor DPRD untuk mempelajari tugas dan petunjuk kerja yang diberikan atasan dalam pelaksanaannya. Jadi disini masing aspek target dan realisasinya mempunyai hasil atau jawaban yang sama. Pencarian nilai pada aspek kuantitas atau aspek output pada tugas jabatan yaitu realisasi output per target output dikalikan dengan 100 karena pada aspek kuantitas targetnya 600 kegiatan dan aspek kualitas pada realisasi juga 600 kegiatan mempelajari tugas dan petunjuk kerja yang diberikan atasan dalam pelaksanaannya. Jadi nilai aspek kuantitas atau aspek output yang dicarikan sesuai rumus adalah 100. Kemudian pada kegiatan tugas jabatan yaitu aspek kualitas jadi aspek

kualitas pada target yaitu 100 dan pada realisasi juga 100 maka realisasi kualitas per target kualitas dikalikan 100 yaitu 100. Selanjutnya aspek waktu pada kegiatan tugas dan jabatan pada kegiatan mempelajari tugas dan petunjuk kerja yang diberikan atasan dalam pelaksanaannya jadi rumus pada aspek waktu yang digunakan adalah $1,76$ dikalikan target waktu yaitu 6 bulan kemudian dikurangkan realisasi waktu yaitu 6 bulan per target waktu dan dikalikan dengan 100 hasilnya dihitung setelah dihitung dengan rumus tersebut adalah 76. Kemudian pada kolom penghitungan diisi dengan cara menjumlahkan aspek kuantitas (100) ditambah dengan aspek kualitas (100) ditambah aspek waktu (76) jadi hasilnya 276 kemudian kolom Nilai capaian skp diisi dari 276. Jadi tiga diambil dari tiga aspek yang sudah di kerjakan nilainya dan ditambahkan yaitu ada aspek kuantitas, aspek kualitas dan aspek waktu. Maka nilai capaian skp pada baris pertama yaitu mempelajari tugas dan petunjuk kerja yang diberikan atasan dalam pelaksanaannya adalah 276 per 3 hasil 92.00.

Penelitian Terdahulu yang peneliti peroleh yaitu Nidyawati (2022) pengaruh uraian pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sinarmas Multi finance kabupaten Lahat baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas multi finance Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja PT Sinarmas Multifinance kabupaten Lahat mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis pertama deskripsi pekerjaan yang

diterima berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan dan hipotesis kedua diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian terdahulu Deden Misbahudin Muayyad (2016) dengan judul pengaruh uraian kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Syariah ini adalah untuk mengetahui seberapa besarnya rata-rata kepuasan dan produktivitas pegawai bank syariah kantor wilayah 11 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada bank syariah kantor wilayah 11 cukup puas sedangkan rata-rata tingkat produktivitas karyawan adalah produktif. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Uraian Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Nusa Tenggara Timur “**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Adapun masalah yang peneliti angkat dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh uraian kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Provinsi NTT”.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang masalah penelitian yang di paparkan,

1. Apakah Uraian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.4. Tujuan dan kemanfaatan penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh Uraian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat DPRD provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Untuk menganalisa pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.4.2. Kemanfaatan Penelitian

1. Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat di dukung bagi peneliti selanjutnya baikpun pihak lain yang tertarik dalam bidang peneliti yang sama.

2. Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan pada kantor sekretariat DPRD Provinsi NTT untuk mengambil langkah-langka yang tepat dalam

upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui uraian kerja dan kepuasan kerja yang berguna bagi pegawai pada kantor sekretariat Provinsi NTT.