

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan dan sasaran sebuah organisasi. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang secara terus menerus dilakukan tanpa disertai dengan peningkatan pemahaman kerja dan pemahaman mutu kerja yang rendah akan berdampak pada sumber daya manusia yang rendah pula. Demikian sebaliknya, apabila pemahaman mutu kerja tinggi akan berdampak pada sumber daya manusia yang tinggi pula yang pada akhirnya memberi dampak pada peningkatan produktivitas organisasi.

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusia itu sendiri. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan atau dilaksanakan.

Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan atau organisasi. Sikap

yang akan mendorong karyawan untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kerja mereka sebagai salah satu stimulus untuk selalu berbuat yang terbaik.

Karyawan yang memiliki perilaku demikian terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka, responsif dan adaptif terhadap perubahan, namun tetap konsisten dengan jati dirinya dan bersikap hati-hati terhadap dampak perubahan tersebut. Setiap organisasi perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawainya. Hal ini dimaksud agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai.

Menurut Lasartika Medianti (2018) keberadaan desa secara hukum dalam undang-undang No. 6 Tahun 2014 menjelaskan bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengurus urusan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintah desa bertanggungjawabkan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Secara umum, produktivitas kerja pegawai jika dilihat dari hasil perhitungan mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,60 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas kerja pegawai sudah dapat dikatakan baik dalam bekerja. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan

pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja optimal. Dengan kata lain, organisasi harus bisa memadukan antara keterampilan individunya dengan tuntutan pekerjaan. Pribadi yang produktif menggambarkan potensi persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungannya. Orang yang produktif adalah individu yang yakin akan kemampuan dirinya, yang dalam istilah sering disebut sebagai orang yang memiliki rasa percaya diri, harga diri, dan konsep diri.

Secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa satu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, produktivitas diperbaiki. Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat.

Tentu tidak mudah lagi manajemen dalam mengelola manusia atau karyawannya agar memiliki produktivitas yang optimal. Salah satu unsur yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja adalah melalui kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok.

Produktivitas adalah ukuran sama sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang ditetapkan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas. Pada umumnya, produktivitas semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memerhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumberdaya atau faktor produksi yang ada.

Dalam pengertian sederhana mengenai produktivitas diatas bisa diungkapkan dalam arti bahwa produktivitas adalah rasio dan pengeluaran serta pemasukan yang terpakai “produktivitas adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”.

Manfaat dari adanya produktivitas kerja yaitu dapat mendorong agar suatu organisasi dapat memaksimalkan *planning* yang akan dituju, selain itu produktivitas menganalisa dan mendorong efisiensi kerja seseorang yang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri. Keberhasilan organisasi tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut oleh karena itu komitmen organisasi juga sangat berpengaruh bagi produktivitas kerja.

Berdasarkan pengamatan lapangan dapat terindikasi bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, antara lain adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Dengan disiplin kerja dapat berpengaruh penting dan sangat dibuthan dalam suatu organisasi karena

semakin baik disiplin kerja seseorang akan tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan. Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja menjadi perhatian serius bagi suatu organisasi. Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Peningkatan produktivitas selama ini lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Produktivitas yang tinggi pada organisasi merupakan tuntutan saat ini, untuk itu pemimpin harus memperhatikan semangat kerja karena semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Faktor lain yang menentukan produktivitas kerja adalah disiplin kerja karena hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan tugas-tugas karyawan.

Peran serta pemimpin dalam mewujudkan disiplin dan semangat kerja yang tinggi sangat penting, dimana pimpinan di sini sebagai teladan atau contoh yang baik yang akan ditiru oleh bawahannya. Maka kedisiplinan dari pimpinan juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan, dimana perangkat desa akan mencontoh pemimpin yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik. Pemimpin yang baik akan memberikan dampak positif untuk karyawan maupun untuk organisasi. Penegakan disiplin karyawan perlu dibarengi dengan konsekuensi atas pelanggaran atau penyelewengan agar karyawan bisa memaksimalkan kedisiplinannya. Hal ini perlu diterapkan agar perusahaan dapat mencapai produktivitas karyawan yang maksimal dan mencapai tujuan.

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin pekerjaan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Kualitas Karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output)

Dalam pengertian sederhana mengenai produktivitas diatas bisa diungkapkan dalam arti bahwa produktivitas adalah rasio dan pengeluaran serta pemasukan yang terpakai. Produktivitas adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi.

Kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna.

Uraian diatas pada hakekatnya menunjuk pada pengukuran produktivitas secara kualitatif sebagaimana diatas, inilah yang pada dasarnya dipakai sebagai acuan untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output per input, dimana

output adalah hasil penjualan yang dicapai pertahun sedangkan input adalah jumlah karyawan pertahun.

Produktivitas kerja sebagai suatu sistem dalam organisasi memerlukan upaya peningkatan agar organisasi dapat tumbuh dan berkembang, begiu juga dengan sistem yang lain seperti sistem operasional, sistem fungsional, dan sistem manajemen. Peranan norm dan nilai yang ada pada suatu organisasi tidak dapat lepas dari pegawai yang sejatinya sebagai makhluk sosial. Cara pegawai dalam mendeskripsikan bertingkah laku dan bepedoman. Komitmen tinggi yang dimiliki seorang pegawai menunjukkan keinginan yang kuat dn berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Matahelumual dkk, 2019). Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yng tlah ditentukn dengan batasan waktu yng lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi poduktivitas kerja pegawai adalah sarana prasarana. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan (Nooreni, 2017). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja, semangat kerja seorang karyawan dan di dukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seseorang karyawan yang memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian targer produktivitas perusahaan akan tercapai.

Dengan kata lain suatu organisasi kerja akan tinggi produktivitasnya dalam segi kuantitas maupun kualitasnya, apabila peronal pengelolaannya dari tenaga kerja yang berkualitas / mutu. Di dalam sebuah instansi terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya. Suasana kerja yang kondusif, kinerja kelompok yang mampu menjaga disiplin kerja dan tersedianya fasilitas kerja yang mencukupi.

Perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya jumlah dan waktu kerja, mutu dan efisiensi dan efektivitas. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Produktivitas merupakan 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, produktivitas dihubungkan dengan hasil dari kinerja yang dilakukan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui mengenai produktivitas kerja

perangkat Desa selain wawancara dilakukan juga observasi dalam meningkatkan produktivitas kerja perangkat Desa.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kedisiplinan dan komitmen organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja Aparatur Desa?
2. Apa saja hal-hal yang dapat meningkatkan produktivits kerja Aparatur Desa?
3. Apa yang menjadi faktor penghambat produkivitas kerj Aparatur Desa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan dan komitmen organisasi dapat meningatan produtivitas kerja aparatur desa
2. Untuk mengetahui hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan produtivitas kerja aparatur desa
3. Untuk mengetahui apa yang menjadi faktor penghambat produktivitas kerja aparatur desa

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai bentuk pengembangan keilmuan terutama ilmu sumberdaya manusia (SDM) dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas dan memperluas cakupan ilmu sumberdaya manusia (SDM).

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti:

Dapat menambah informasi, ilmu dan wawasan tentang analisis kedisiplinan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Aparatur DesaKalisangka Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.

2. Bagi objek:

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan program kerja dalam upaya meningkatkan kedisiplinan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Aparatur Desa Kalisangka Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.

1.5 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian karena merupakan bidang kajian permasalahan agar dapat mempermudah dan mengarahkan penelitian kesasaran yang tepat. Fokus penelitian bermanfaat agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh di lapangan.

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan dan komitmen organisasi aparatur, maka penelitian ini difokuskan pada masalah yang berkaitan dengan analisis kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kinerja Aparatur Desa Kalisangka Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.