

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi tidak dapat memaksimalkan dan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki tanpa adanya unsur manusia. Ketiadaan unsur manusia akan menyebabkan suatu organisasi tidak akan memberikan hasil yang terbaik kepada masyarakat. Potensi yang melekat pada unsur manusia ini sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi yang didukung dengan adanya kecanggihan teknologi, ketersediaan modal dan informasi.

Dalam lingkungan bisnis yang menantang saat ini, lembaga pemerintah terus mencari *output* dengan kualitas maksimum melalui sumber daya manusia. Produktivitas menjadi pertimbangan penting bagi para pemimpin lembaga pemerintah untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat yang kompetitif dengan lembaga swasta. Produktivitas mengacu pada jumlah pekerjaan sama yang dilakukan secara efisien oleh seorang karyawan kepada organisasi dan orang lain (Iqbal et al., 2019). Mencapai produktivitas seperti yang diharapkan para pemimpin lembaga bukanlah hal yang mudah bagi suatu organisasi, sehingga mencapai produktivitas yang tinggi merupakan salah satu tujuan jangka panjang suatu organisasi. Dalam konteks ini, organisasi harus dapat mendukung karyawan yang dapat mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka dengan cara yang terbaik (Munthe, 2021).

Terdapat berbagai metode dan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas organisasi, salah satunya adalah pendekatan yang terkait langsung dengan bagaimana sumber daya manusia meningkatkan efisiensi dan efektivitas sebagai sumber daya dalam organisasi. Pendekatan tersebut dapat dikatakan dapat mendorong produktivitas kerja apabila para pemimpin lembaga memperhatikan pemberian upah atau gaji pegawainya (Turangan et al., 2017). Hal ini dikarenakan dalam organisasi, baik sektor swasta maupun publik, uang adalah masalah yang sangat sensitif, tidak hanya bagi manajemen, tapi juga bagi pegawai (Okeke et al., 2017). Secara konseptual, gaji dapat diartikan sebagai pembayaran sejumlah uang tertentu kepada seorang pegawai setiap bulannya. Pegawai akan merasa puas dengan gaji yang diperolehnya dan menunjukkan potensi penuhnya, dimana mereka termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang berdampak pada peningkatan produktivitas (Eneh et al., 2018).

Masalah sistem pemberian gaji yang layak menjadi tantangan bagi lembaga pemerintah, karena gaji merupakan kewajiban instansi untuk memberikan batasan waktu yang konsisten kepada pegawai berdasarkan apa yang telah dicapai instansi. Dengan memberikan gaji yang sesuai, instansi mampu melindungi kepentingan pegawai atas jasa dan tenaga yang telah mereka berikan untuk mencapai tujuan instansi (Husin et al., 2021). Jumlah gaji yang masih sangat rendah akan melemahkan usaha upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Di sisi lain, tingkat produktivitas yang

sangat rendah akan menyebabkan pertumbuhan gaji akan sulit untuk dicapai. Akibatnya tingkat kesejahteraan pegawai akan terganggu, yang selain dipengaruhi oleh faktor lain juga lebih besar pengaruhnya terhadap semangat buruh untuk melakukan aktivitas (Turangan et al., 2017).

Dinas Perhubungan Kota Samarinda merupakan salah satu lembaga pemerintah daerah yang berkewajiban untuk mengatur urusan lalu lintas atau kebijakan transportasi di wilayah Kota Samarinda. Fungsi Dinas Perhubungan Kota Samarinda adalah menyusun dan melaksanakan kebijakan pada bidang perhubungan terhadap wilayah kerjanya, pengelolaan angkutan termasuk termasuk izin angkutan, penilaian dan laporan yang berkaitan dengan perhubungan.

Satu hal yang menarik perhatian akhir-akhir ini adalah banyaknya jumlah pegawai tidak tetap harian (PTTH) dikarenakan mereka belum diangkat menjadi pegawai negeri. Alasan penempatan pegawai itu sendiri lebih berkaitan dengan kenyataan bahwa perekrutan dapat dilakukan dalam skala kecil atau besar. Hal ini juga disebabkan oleh banyaknya instansi pemerintah yang membutuhkan lebih banyak pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat (Wiranata et al., 2020).

Dalam pengangkatan PTTH, suatu instansi pemerintah harus mengadakan kontrak dasar dengan PTTH yang bersangkutan untuk jangka waktu tertentu melalui manajemen instansi terkait. Dalam kontrak kerja yang telah ditetapkan, hak dan kewajiban serta masa tugas sebagai PTTH, dengan penekanan pada remunerasi (gaji) dalam konteks hak-hak PTTH

(Simanungkalit, 2013). Namun kenyataannya, banyak PTTH yang tidak dibayar untuk jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja. PTTH sering mengalami keterlambatan dalam mendapatkan gaji mereka, sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja. Rendahnya semangat kerja mengakibatkan banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan, sehingga mengakibatkan produktivitas kerja rendah.

Berdasarkan dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Tidak Tetap Harian Di Dinas Perhubungan Kota Samarinda”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

Apakah pemberian gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian di Dinas Perhubungan Kota Samarinda ?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.
2. Data yang digunakan adalah hasil wawancara dengan pegawai tidak tetap harian dan pihak terkait di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.
3. Pemberian gaji merupakan variabel independen (x).
4. Produktivitas kerja merupakan variabel dependen (y).

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian gaji terhadap produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan agar menjadi bahan masukan untuk pimpinan dinas terkait agar dapat menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai tidak tetap.
2. Penelitian ini diharapkan agar menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya.