

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perumnas adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah. Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah kebawah. Perusahaan didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No.15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004.

Tugas pokok Perum Perumnas yaitu membangun hunian yang nyaman dan terjangkau bagi seluruh kalangan masyarakat. Perum Perumnas memiliki visi menjadi pelaku utama penyedia perumahan dan pemukiman di Indonesia dengan bertanggung jawab. Sedangkan misinya untuk menyediakan perumahan dan permukiman yang berkualitas dan bernilai bagi masyarakat, memberikan kepuasan pelanggan secara berkesinambungan melalui layanan prima, mengembangkan dan memberdayakan profesionalisme serta meningkatkan kesejahteraan karyawan, menerapkan manajemen perusahaan yang efektif dan efisien, dan mengoptimalkan sinergi dengan Pemerintah, BUMN dan instansi lain.

Perum Perumnas dibentuk oleh pekerja umum Direktorat Perumahan Rakyat, kemudian dikembangkan ke daerah propinsi dan wilayah tingkat II di seluruh

Indonesia termasuk yang berada di Bandung. Perum Perumnas di Bandung makin lama makin berkembang seiring dengan lingkungan strategi dan dilaksanakannya pembangunan perumahan di beberapa lokasi.

Berdasarkan perkembangan itu, maka Perum Perumnas mengeluarkan Surat Keputusan Direksi Nomor : DIRUT/364/KPTS/1980 tentang pembentukan kantor cabang Bandung yang masing-masing berdiri sendiri dengan tugas dan tanggung jawab sebagai unit pelaksana. Pada perkembangannya yang lebih lanjut karena semakin besarnya struktur organisasi dan semakin banyaknya beban kerja yang dihadapi yang mengharuskan setiap pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien, maka berdasarkan SK Direksi Perum Perumnas Nomor: DIRUT/0585/KPTS/1980 sebagai perubahan SK Direksi Nomor: DIRUT/364/KPTS/1980 yang menetapkan Perum Perumnas Regional IV Bandung yang didalamnya terdapat unit-unit kerja.

Adapun unit-unit Regional IV Bandung tersebar dalam beberapa kota sebagai berikut: Unit Bandung, Unit Bogor, Unit Cianjur, Unit Cilegon, Unit Cirebon, Unit Garut, Unit Indramayu, Unit Karawang, Unit Majalengka, Unit Purwakarta, Unit Rancaekek, Unit Sukabumi, Unit Sumedang, Unit Serang, Unit Soreang, dan Unit Tasikmalaya.

Sedangkan untuk penempatan berdasarkan Regional Perum Perumnas memiliki 7 kantor Regional di seluruh Indonesia sebagai berikut : Regional I dengan kantor yang berkedudukan di Medan, Regional II dengan kantor yang berkedudukan di Palembang, Regional III dengan kantor yang berkedudukan di Jakarta, Regional IV

dengan kantor yang berkedudukan di Bandung, Regional V dengan kantor yang berkedudukan di Semarang, Regional VI dengan kantor yang berkedudukan di Surabaya dan Regional VII dengan kantor yang berkedudukan di Ujung Pandang.

Untuk menjalankan tugas pokok Perumnas dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, selain itu juga dengan saling bekerja sama antara pegawai dengan pimpinan akan timbul suasana yang nyaman untuk bekerja sehingga hasil kerja akan maksimal.

Dalam menghadapi persaingan, setiap perusahaan memfokuskan pada pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia pada perusahaan dapat berdampak terhadap hasil kerja. Hasil kerja pada setiap perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap individunya. Melihat hal tersebut, perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai *asset* terpenting dalam perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan.

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu *output* atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap perusahaan pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas,

dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

Dengan produktivitas kerja dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, perencanaan sumber daya akan menjadi efektif dan efisien, perencanaan target produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang. Dengan produktivitas kerja yang tinggi dapat menghasilkan hasil kerja yang tinggi pula, target kerja dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan apabila produktivitas kerjanya rendah maka target kerja tidak akan tercapai, pekerjaan akan menumpuk dan memerlukan waktu yang lebih lama sehingga akan mengganggu kestabilan perusahaan.

Perum Perumnas unit Bandung memiliki 58 orang pegawai, yang tersebar di bagian Keuangan, SDM, Operasi dan Pemasaran. Dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Pengelolaan sumber daya yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada produktivitas kerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya produktivitas pegawai yang ada pada Perum Perumnas sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan

pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses menyediakan perumahan dan permukiman yang berkualitas dan bernilai bagi masyarakat.

Permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan mengenai produktivitas kerja terjadi pula di Perum Perumnas Regional IV Bandung.

Produktivitas kerja pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung diindikasikan masih rendah, permasalahan itu ditunjukkan oleh motivasi pegawai yang masih rendah, tingkat absensi yang masih tinggi, tingkat kreatif, imajinatif dan inovatif pegawai yang masih rendah, tingkat keterlambatan pegawai saat masuk kerja, mengulur waktu istirahat, dan pulang kerja lebih awal dari yang seharusnya masih tinggi, target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan resiko pegawai terhadap pekerjaannya juga masih rendah. Hal ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi pegawai.

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain adalah kedisiplinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, pelatihan, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi diindikasikan bahwa masalah produktivitas kerja pegawai Perum Perumnas Regional

IV Bandung tersebut dikarenakan kedisiplinan dan juga motivasi kerja yang rendah sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Masalah dalam produktivitas kerja itu sendiri ditunjukkan oleh motivasi yang masih rendah, tingkat absensi yang masih tinggi, tingkat kreatif, imajinatif dan inovatif pegawai yang masih rendah. Rendahnya produktivitas kerja pegawai Perum Perumnas di buktikan oleh data absensi, dimana salah satu indikator dari produktivitas kerja itu adalah tingkat absensi. Data absensi pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung pada tahun 2012-2014 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung
Tahun 2012-2014

No.	Tahun	Absensi				Jumlah
		Sakit	Izin	Alfa	Cuti	
1	2012	11	14	11	12	48
2	2013	14	12	12	13	51
3	2014	13	13	15	16	57

Sumber : Data Kepegawaian Perum Perumnas Regional IV Bandung
Tahun 2012-2014

Berdasarkan data absensi, bahwa produktivitas pegawai masih rendah dilihat dari tingkat absensi yang setiap tahunnya meningkat, semakin tinggi tingkat absensi maka semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. pada tahun 2012 jumlah pegawai yang absen sebanyak 48 orang atau sebanyak 11,6%, kemudian pada tahun 2013 jumlah pegawai yang absen meningkat sebesar 5.85% menjadi 51 pegawai atau 12.32%, pada tahun 2014 jumlah pegawai yang absen sebanyak 57 pegawai berarti mengalami peningkatan kembali sebanyak 10,54% menjadi 13.77%. Selain dari data

absensi, peneliti juga melakukan survey prapenelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai yang disebar secara acak. Adapun hasil dari produktivitas kerja pegawai Perumnas yang telah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Produktivitas Kerja Pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung

No Item	Indikator Produktivitas	Frekuensi Jawaban										Jumlah Skor	Mean
		SS		S		KS		TS		STS			
		5		4		3		2		1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Adanya motivasi	5	25	7	28	9	27	8	16	1	1	97	3.23
2	Tingkat absensi	6	30	8	32	7	21	7	14	2	2	99	3.3
3	Rasa cinta terhadap pekerjaan	8	40	12	48	8	24	1	2	1	1	115	3.83
4	Kreatif	5	25	6	24	9	27	7	14	3	3	93	3.1
5	Imajinatif	3	15	8	32	8	24	8	16	3	3	90	3
6	Inovatif	5	25	7	28	6	18	9	18	3	3	92	3.07
7	Efektivitas	8	40	9	36	7	21	4	8	2	2	107	3.57
8	Efisiensi	7	35	9	36	8	24	5	10	1	1	106	3.53
Jumlah Rata-rata Produktivitas Kerja Pegawai												3.32	
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor													
Responden = 30 orang													
Mean = Jumlah Skor / Total Responden													

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Prasurey (2015)

Berdasarkan tabel 1.2 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai produktivitas kerja pegawai sebesar 3,32, apabila mengacu pada garis kontinum 3,32 berada pada posisi kurang tinggi, terlihat dari semua indikator yang masih harus diperbaiki adapun indikator yang masih dibawah rata-rata yaitu motivasi pegawai, tingkat absensi, tingkat kreatif, imajinatif dan inovatif. Tingkat dorongan untuk memotivasi diri sendiri, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal. Kemudian tingkat dorongan untuk selalu

hadir, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki dorongan untuk selalu hadir. Kreatif, pegawai kurang memiliki dorongan untuk memberikan ide-ide baru. Imajinatif, pegawai kurang memiliki dorongan untuk menggunakan kecerdasannya untuk berimajinasi dan inovatif, pegawai kurang memiliki dorongan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya.

Selain berdasarkan hasil kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara kepada Manajer SDM. Berdasarkan wawancara bahwa produktivitas kerja pegawai memang masih kurang tinggi, Terlihat dari sebagian pegawai pada saat jam kerja tidak memaksimalkan waktu yang ada untuk bekerja sehingga waktu terbuang sia-sia hasil yang dicapai pun tidak maksimal dan bahkan tidak mencapai target. Untuk tingkat kreatif, imajinatif dan inovatif pegawai juga dinilai masih rendah. terlihat dari kreativitas pegawai yang kurang dalam mengerjakan tugasnya, daya imajinasi pegawai juga dinilai kurang sehingga hasil pekerjaannya biasa-biasa saja, pegawai cenderung monoton tidak ada perubahan atau kurang berinovasi dalam pekerjaannya.

Kurangnya kedisiplinan pegawai ditunjukkan oleh tingkat keterlambatan pegawai saat masuk kerja, mengulur waktu istirahat, dan pulang kerja lebih awal dari yang seharusnya masih tinggi, dibuktikan oleh data hasil observasi dan wawancara prapenelitian tentang kedisiplinan pegawai Perumnas sebagai berikut :

Tabel 1.3
Kedisiplinan Pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung
Berdasarkan Hasil Observasi

Hari	Lambat Datang	Istirahat tidak tepat waktu	Cepat pulang
Senin, 28 sep.	18	17	2
Selasa, 29 sep.	13	19	-
Rabu, 30 sep.	15	16	5
Kamis, 1 okt.	18	15	-
Jumat, 2 okt.	16	18	1
Rata-Rata	16	17	2

Sumber : Data Kedisiplinan Pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung (Diolah Tahun 2015)

Berdasarkan hasil observasi, masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja, istirahat tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Untuk pegawai yang terlambat datang dari hari senin sampai jumat rata-rata 16 pegawai setiap harinya, untuk pegawai yang istirahat tidak tepat waktu, baik istirahat lebih cepat ataupun yang mengulur waktu istirahat rata-rata 17 pegawai dalam sehari, dan untuk pegawai yang pulang kerja lebih cepat rata-rata perhari adalah 2 pegawai. Berdasarkan hasil wawancara keterlambatan pegawai saat masuk kerja itu disebabkan oleh beberapa alasan yaitu macet, mengantar anak sekolah, keperluan pribadi, terlambat bangun dan kendaraan mogok. Kemudian untuk alasan istirahat tidak tepat waktu yaitu belum sarapan, lapar, keperluan pribadi dan ketiduran. Sedangkan alasan pegawai yang pulang lebih cepat dikarenakan oleh keperluan pribadi. Selain data hasil observasi, kedisiplinan pegawai juga dilihat dari data hasil penyebaran kuesioner prapenelitian hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.4
Kedisiplinan Pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung

No Item	Indikator Kedisiplinan	Frekuensi Jawaban										Jumlah Skor	Mean
		SS		S		KS		TS		STS			
		5		4		3		2		1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Jam masuk kerja	4	20	9	36	11	33	5	10	1	1	100	3.33
2	Jam istirahat	3	15	10	40	11	33	4	8	2	2	98	3.27
3	Jam pulang kerja	5	25	9	36	11	33	4	8	2	2	104	3.47
4	Cara berpakaian	9	45	12	48	8	24	1	2	0	0	119	3.97
5	Bertingkah laku	8	40	12	48	9	27	1	2	0	0	117	3.9
6	Melakukan pekerjaan sesuai dengan unit kerja lainnya	8	40	11	44	10	30	1	2	0	0	116	3.87
Jumlah Rata-rata Kedisiplinan Pegawai												3.63	
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor													
Responden = 30 orang													
Mean = Jumlah Skor /Total Responden													

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Prasurvey (2015)

Berdasarkan tabel 1.4 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai kedisiplinan pegawai sebesar 3,63, apabila mengacu pada garis kontinum 3,63 berada pada posisi tinggi, namun masih ada indikator yang harus diperbaiki adapun indikator yang masih dibawah rata-rata yaitu ketepatan jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja. Tingkat ketepatan jam masuk kerja, hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih terlambat saat jam masuk kerja. Kemudian tingkat ketepatan jam istirahat, hal ini menunjukkan bahwa dalam menggunakan jam istirahat tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan tingkat ketepatan jam pulang kerja, hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketepatan pegawai pada saat jam pulang kerja masih kurang karena masih ada pegawai yang pulang lebih awal dari yang seharusnya. Pemberian sanksi yang tegas akan memberikan efek jera sehingga pegawai akan lebih

disiplin terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, karena semakin tinggi kedisiplinan seseorang maka semakin tinggi pula hasil yang akan dicapai.

Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, dimana dengan tata tertib yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efektivitas dan efisiensi kerja pegawai akan meningkat. (Hasibuan dalam Clif Yosias W. S. (2014:7))

Untuk motivasi pegawai Perumnas dapat dilihat dari tabel absensi 1.1, terlihat bahwa tingkat alfa setiap tahunnya meningkat, itu menunjukkan bahwa motivasi pegawai masih rendah, pegawai tidak memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal. Pada tahun 2012 tingkat alfa mencapai 18.96% yaitu sebanyak 11 pegawai, kemudian pada tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 8.32% yaitu sebanyak 12 pegawai atau sebesar 20.68%, begitu pula pada tahun 2014 mengalami peningkatan sebesar 20.04% yaitu 15 pegawai atau sebesar 25.86%. Tingkat alfa tersebut menunjukkan tingkat motivasi yang rendah yang tentunya akan berakibat pada penurunan produktivitas kerja pegawai dan produktivitas instansi. Peningkatan alfa tersebut dikarenakan oleh kurangnya pengawasan dan perhatian pimpinan terhadap pegawainya sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi selain itu juga terbatasnya kesempatan atau peluang dalam meningkatkan karier di perusahaan dan terbatasnya fasilitas kerja yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaannya menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi pegawai Perumnas. Rendahnya motivasi pegawai Perumnas juga ditunjukkan oleh data hasil penyebaran kuesioner, hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.5
Motivasi Pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung

No Item	Indikator Motivasi	Frekuensi Jawaban										Jumlah Skor	Mean
		SS		S		KS		TS		STS			
		5		4		3		2		1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Target kerja	3	15	9	36	10	30	6	12	2	2	95	3.17
2	Kualitas kerja	3	15	10	40	10	30	5	10	2	2	97	3.23
3	Tanggung jawab	3	15	9	36	11	33	5	10	2	2	96	3.2
4	Resiko	4	20	11	44	9	27	4	8	2	2	101	3.37
5	Komunikasi	8	40	12	48	8	24	2	4	0	0	116	3.87
6	Persahabatan	9	45	12	48	7	21	2	4	0	0	118	3.93
7	Pimpinan	7	35	11	44	8	24	3	6	1	1	110	3.67
8	Duta perusahaan	8	40	12	48	7	21	2	4	1	1	114	3.8
9	Keteladanan	6	30	11	44	8	24	4	8	1	1	107	3.57
Jumlah Rata-rata Motivasi Pegawai												3.53	
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor													
Responden = 30 orang													
Mean = Jumlah Skor / Total Responden													

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Prasurvey (2015)

Berdasarkan tabel 1.5 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai motivasi pegawai sebesar 3,53, apabila mengacu pada garis kontinum 3,53 berada pada posisi tinggi, namun masih ada indikator yang harus diperbaiki adapun indikator yang masih dibawah rata-rata yaitu target, kualitas kerja, tanggung jawab dan resiko.

Tingkat dorongan untuk melebihi target kerja yang dicapai, hal ini menunjukkan bahwa target kerja pegawai kurang tercapai. Tingkat dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai masih kurang baik. Tingkat dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dan tingkat dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang berani dalam mengambil resiko.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang memiliki motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan instansi. Masalah-masalah tersebut menjadi penyebab rendahnya motivasi pegawai untuk dapat memiliki dorongan yang kuat untuk memaksimalkan seluruh kemampuannya untuk memberikan yang terbaik bagi instansinya, agar tujuan instansi dapat tercapai. Masalah yang timbul dari hal tersebut adalah pegawai tidak mengetahui secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak terdorong untuk memanfaatkan waktu yang diberikan instansi untuk bekerja sebagai waktu untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.

Motivasi itu sendiri merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai

kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam produktivitas kerja pegawai yang rendah di Perum Perumnas Regional IV Bandung. Produktivitas kerja yang rendah diduga dikarenakan kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) Regional IV Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, adanya permasalahan produktivitas kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional IV Bandung dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

a. Produktivitas kerja :

1. Tingkat absensi yang masih tinggi,
2. Tingkat kreatifitas pegawai yang masih rendah,
3. Tingkat imajinatif pegawai yang masih rendah,
4. Tingkat inovatif pegawai yang masih rendah,

b. Kedisiplinan :

1. Tingkat keterlambatan pegawai saat masuk kerja masih tinggi,

2. Pegawai yang mengulur waktu istirahat masih tinggi,
 3. Masih ada pegawai yang pulang kerja lebih awal dari yang seharusnya.
- c. Motivasi :
1. Target kerja pegawai masih rendah,
 2. Kualitas kerja pegawai masih rendah,
 3. Tanggung jawab pegawai masih rendah dan
 4. Resiko dalam pekerjaan masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kedisiplinan pegawai pada Perum Perumnas Regional IV Bandung.
2. Bagaimana motivasi pegawai pada Perum Perumnas Regional IV Bandung.
3. Bagaimana produktivitas kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional IV Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional IV Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kedisiplinan pegawai pada Perum Perumnas Regional IV Bandung.

2. Motivasi pegawai pada Perum Perumnas Regional IV Bandung.
3. Produktivitas kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional IV Bandung.
4. Besarnya pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional IV Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan bagi beberapa pihak dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Penulis :

1. Mengetahui tentang kedisiplinan pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung.
2. Mengetahui tentang motivasi pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung.
3. Mengetahui tentang produktivitas kerja pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung.
4. Dapat membandingkan antara teori yang penulis dapat dari perkuliahan dengan prakteknya di lapangan.
5. Mengetahui tentang kondisi pekerjaan yang sebenarnya.
6. Mengetahui tentang perilaku pegawai pada saat jam kerja sedang berlangsung.
7. Mengetahui tentang lingkungan dan budaya organisasi yang ada di Perumnas.

b. Bagi Perusahaan :

1. Dapat dijadikan sebagai masukan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung.
2. Dapat dijadikan sebagai masukan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung.
3. Dapat dijadikan sebagai masukan dalam meningkatkan motivasi pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung.
4. Harapan untuk perbaikan produktivitas kerja pegawai Perum Perumnas Regional IV Bandung di masa yang akan datang.

c. Bagi Pihak Lain :

1. Dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.
3. Mengetahui gambaran tentang Perum Perumnas Regional IV Bandung.
4. Menambah informasi bagi pihak yang berkepentingan.