

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah komponen utama dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi. Oleh karena itu, sistem manajemen sumber daya manusia harus dikoordinasikan dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang sebaik mungkin. Untuk mencapai tujuan organisasi baik sekarang maupun yang akan datang, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis dan terencana. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pegawai agar dapat melaksanakan misi organisasi dan mencapai visinya.

Organisasi selalu menjadi bagian dari kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang senang hidup bersama. Hal ini terlihat ketika seseorang memulai karir yang berhubungan dengan pekerjaan. Sumber daya manusia menjadi pelaksana utama kegiatan manajemen dan operasional di dalam perusahaan, Sumber daya manusia adalah unsur penting bagi suatu perusahaan. Faktor-faktor lain, seperti uang, komoditas, dan modal, tidak akan dapat berfungsi dengan baik tanpa campur tangan dari sumber daya manusia. Mathis & Jackson, 2016 dalam (Siahaan & Bahri, 2019)

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas serta untuk mencapai tujuannya. Sumber daya ini dapat mencakup jumlah finansial, pendidikan, filosofis, dan teknologi. Namun, sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta berfungsi sebagai komponen organisasi utama saat menjalankan kegiatan.

Tenaga kerja dari setiap organisasi memainkan peran yang sangat penting karena peran mereka memungkinkan mereka untuk bekerja sama memaksimalkan penggunaan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki keterampilan, keinginan, perasaan, kemampuan dan motivasi yang dibutuhkan perusahaan diharapkan berperan aktif dalam merencanakan, melaksanakan dan mengarahkan seluruh kegiatan manajemen. Dukungan sumber daya yang berkualifikasi tinggi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi perusahaan dalam penggunaan semua sumber daya yang tersedia. Selain itu, harus meningkatkan daya saingnya dengan meningkatkan kualitas manajemen.

Oleh karena itu, tenaga kerja merupakan aset vital bagi perusahaan sebab, sumber daya lainnya akan menjadi tidak berguna dan tidak terpakai dalam mencapai sasaran organisasi jika tidak ada kehadiran tenaga kerja. Oleh sebab itu, manajemen tenaga kerja yang efektif sangat diperlukan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada motivasi dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Setiap organisasi yang melaksanakan suatu program untuk mencapai suatu tujuan harus selalu efisien agar berhasil. Satu-satunya cara yang paling efektif adalah dengan meningkatkan pegawai kinerja. Evaluasi kinerja sangat tergantung pada keberhasilan dan hasil dari proses. Kinerja adalah hasil kerja yang bisa diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang di sebuah organisasi dengan kekuatan dan tanggung jawab mereka sendiri untuk mencapai tujuan legal, ilegal, dan organisasi moral.

Jadi, untuk menjalankan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara efektif, yaitu dengan mentransfer sumber daya manusia secara efektif dan efisien, kapabilitas organisasi sangat kuat di bidang ini. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki sistem manajemen SDM yang dikembangkan dan terintegrasi dengan baik untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat digunakan secara efisien sesuai dengan tujuan organisasi.

G.R. Terry dalam (Fadillah, 2015) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan, penggerakan, menetapkan tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan lainnya. Menurut Stoner dan Freeman dalam (Fadillah, 2015) manajemen adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengarahkan usaha setiap karyawan organisasi, serta dayagunakan setiap karyawan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penggunaan SDM dengan kualitas unggul diperlukan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan agar tugas dapat diselesaikan dengan sukses. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap bisnis atau organisasi. Oleh karena itu, diperlukan motivasi dan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pimpinan organisasi, agar Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu-satunya metode untuk meningkatkan kualitas karyawan di tempat kerja adalah dengan memberikan motivasi kepada individu. Motivasi positif bagi karyawan mungkin berasal dari dorongan manajemen.

Menurut Stephen P. Robbins & Merry Counter dalam (Mappasomba *et al.*, 2017) tujuan dari motivasi kerja adalah memaksimalkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan individu yang spesifik. Sedangkan Hasibuan dalam (Mappasomba *et al.*, 2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan stimulan yang menghasilkan semangat kerja individu, sehingga mereka bersedia berkolaborasi, bekerja dengan efisiensi, dan menyatukan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai kepuasan.

Sebuah organisasi dapat maju untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memiliki seorang pemimpin dengan kapasitas untuk menginspirasi dan memimpin dari depan. Motivasi sering digambarkan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk tetap fokus dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang menginspirasi seseorang untuk bertekun dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja pegawai tidak selalu berada dalam kondisi baik, dan diperlukan usaha untuk meningkatkan semangat kerja saat semangat kerja karyawan menurun. Peningkatan motivasi kerja dapat dicapai dengan menekankan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta mengakui prestasi mereka. Menurut Hasibuan (2007:149) dalam (Humaidi, 2019) ada dua cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yaitu memberikan motivasi jangka panjang melalui penyediaan sumber daya baik material maupun non-material bagi karyawan, serta memberikan motivasi langsung melalui penyediaan alat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Organisasi Pemerintah terendah yang tetap berkomitmen memberikan pelayanan dan kontribusi terus menerus kepada masyarakat adalah Kantor Kecamatan. Untuk itu, instansi pemerintah daerah harus mampu memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memberikan kontribusi yang sebaik mungkin kepada masyarakat umum. Menurut PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, evaluasi adalah prosedur yang dilakukan oleh penilai secara sistematis terhadap tujuan dan proses kepegawaian. Perilaku kerja mencakup setiap tindakan, sikap, atau perilaku yang dimunculkan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) harus diperhatikan oleh PNS sebagai acuan dalam menentukan kinerja pegawai agar tujuan PNS sesuai dengan PP No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN No.1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No.46 /2011 tentang Penilaian

Prestasi Kerja PNS. Tujuan SKP adalah untuk memastikan integrasi PNS dilakukan secara objektif terhadap sistem yang berjalan. SKP sendiri merupakan rencana dan sasaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu untuk penilaian yang akurat, dapat diukur, dan dapat diterima oleh atasan dan pegawai yang bersangkutan.

Sesuai dengan ketentuan tersebut, setiap pegawai wajib menyampaikan Surat Keterangan Tanggung Jawab Pegawai Utama yang harus berdasarkan tugas, fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan rincian tugas yang telah disusun dalam Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK). SKP menggantikan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) yang dilaksanakan mulai tahun 2014. Diharapkan laporan ini akan lebih komprehensif dari DP3.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung, diketahui bahwa semua pegawai selalu mengikuti instruksi dari Camat Cibiru. Namun karena berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, tidak semua instruksi dapat dilaksanakan tepat waktu sesuai arahan manajemen. Faktor tersebut tergambar dari absensi pegawai di Kantor Kecamatan Cibiru selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Dinas Luar	28	0,84%
2.	Sakit	23	1,26%
3.	Izin	10	0,11%
4.	Tanpa keterangan	45	4,23%
5.	Masuk telat/Pulang lebih awal	16	0,58%
6.	Diklat		0%
7.	Cuti	34	1,89%

Sumber : Kecamatan Cibiru Kota Bandung, 2020

Berdasarkan catatan kehadiran selama bulan Januari-Desember 2020 tanpa keterangan sebesar 4,23%. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai yang mempengaruhi prestasi kerja mereka. Ketidakhadiran karena Sakit sekitar 1,26%, yang juga menjadi penyebab terganggunya kinerja pegawai. Berdasarkan fakta tersebut:

- 1) Terjadi penurunan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung karena kurangnya semangat dan motivasi pegawai.
- 2) Akibatnya, selalu terjadi keterlambatan dalam pekerjaan para pegawai, sehingga tidak semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu.
- 3) Oleh karena itu, pencapaian tujuan kerja tidak sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh manajemen.

Berikut ini rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung dilihat dari kualifikasi pendidikannya.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Pasca Sarjana (S2)	10
2.	Sarjana (S1)	25
3	Sarjana Muda (D3)	1
4	SMA/SMK	15
5.	SD/MI	1
	Total	52

Sumber : Kecamatan Cibiru Kota Bandung, 2020

Dari data di atas terlihat bahwa pegawai Kantor Kecamatan Cibiru dapat dikatakan baik dari segi tingkat pendidikannya, karena jenjang pendidikan (S1) lebih dominan dibandingkan dengan jenjang pendidikan dasar.

Berdasarkan uraian di atas dan temuan awal, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung”** yang didasarkan pada latar belakang tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi pegawai pada Kantor Kecamatan Cibiru.
2. Masih terbatasnya jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Cibiru.
3. Kurangnya pengakuan dan penghargaan pada Kantor Kecamatan Cibiru.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kebutuhan berprestasi, menjalin hubungan, dan berkuasa pada kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?
3. Bagaimana keadaan *real* terkait motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kebutuhan berprestasi, menjalin hubungan, dan berkuasa pada kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan keadaan *real* terkait motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan memiliki kegunaan sebagai berikut:

a. Keuntungan teoretis

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan teori dan referensi lebih lanjut dalam bidang administrasi kepegawaian sekaligus menambah pengetahuan dan dapat menambah wawasan peneliti tentang kelimuan pada bidang administrasi kepegawaian dan bidang administrasi publik pada umumnya.

b. Keuntungan praktis

Dalam pelaksanaannya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menanamkan ide dan imajinasi di tempat kerja Kecamatan Cibiru Kota Bandung untuk membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan penempatan kerja, khususnya dalam menentukan berbagai kebijakan di bidang administrasi kepegawaian dan kebijakan publik lainnya.

1.6 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi, prestasi adalah hal yang sangat berpengaruh. Setiap pegawai diharapkan untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi yang terbaik. Prestasi pegawai yakni orang yang membagi peran sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya, sesuai atas apa yang sudah dibagi lembaga untuk visi dan misi serta sasaran lembaga yang sesuai dengan moral dan etika serta dilakukan dengan cara yang benar-benar jujur.

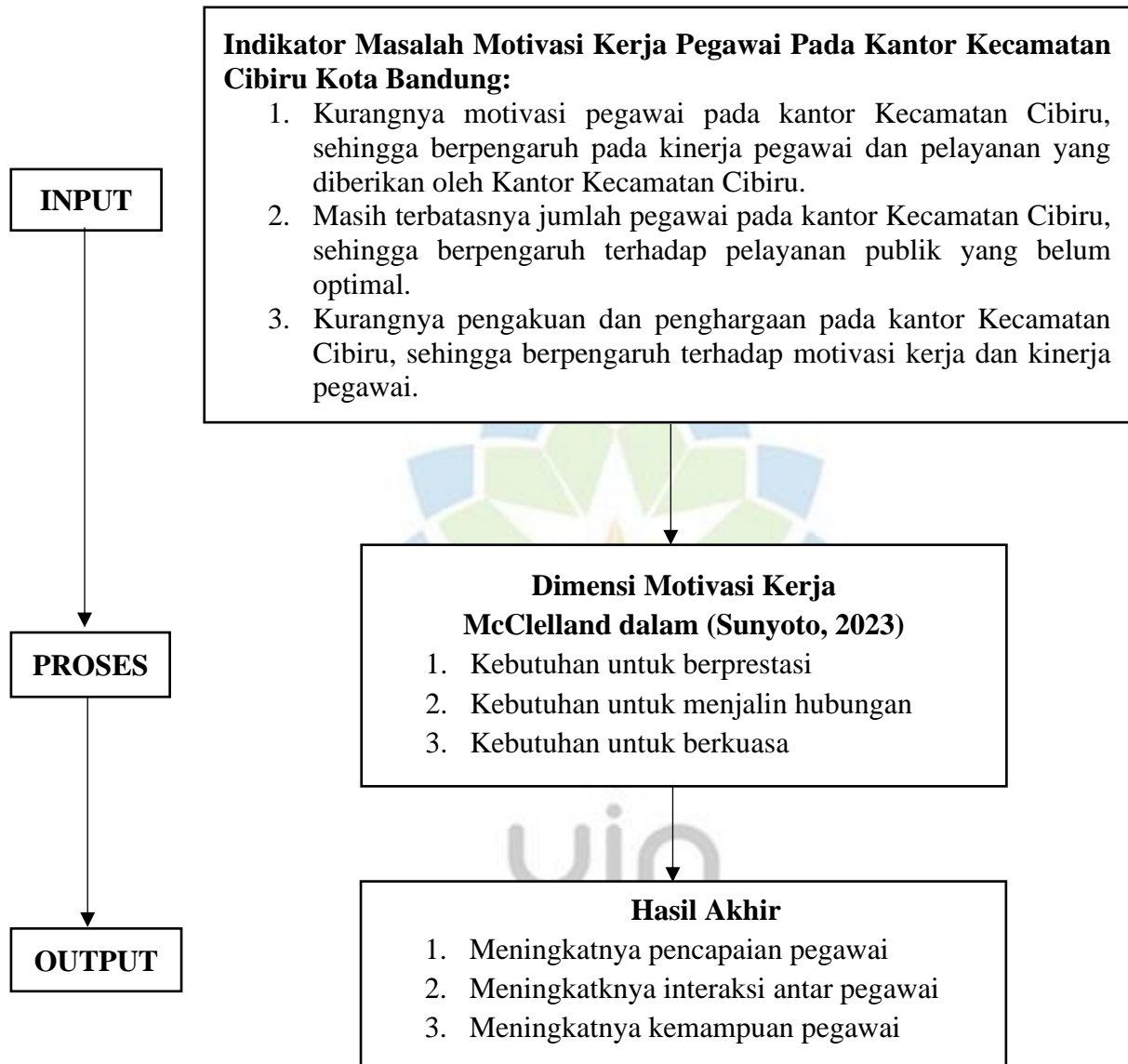
Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan kapasitas. Faktor kemampuan, yaitu pegawai harus memiliki pendidikan yang ketat dan terampil

untuk melaksanakan tugas sehari-hari guna mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan. Sementara motivasi, ditentukan oleh pemahaman tentang situasi tempat kerja. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat, ini akan membantu mereka mencapai prestasi kerja sebaik mungkin.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini adalah faktor berprestasi. Motivasi kerja seseorang adalah motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan secara efektif. Teori dari (Sunyoto, 2023 : 49) menganggap bahwa kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk menjalin hubungan, dan kebutuhan untuk memiliki kekuasaan dapat mempengaruhi motivasi kerja.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : (Sunyoto, 2023) Diolah Oleh Peneliti (2023)