

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling rumit untuk dikelola karena keunikan individu, perbedaan kompetensi, kualifikasi, keahlian serta latar belakang Sumber Daya Manusia yang menjadi bagian dari suatu organisasi (Yasnimar Ilyas dan Amin Zuhairi. 2004:2). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diperoleh gambaran bahwa Sumber Daya Manusia adalah unsur penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan dan kinerja organisasi banyak ditentukan oleh kinerja Sumber Daya Manusia. Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Pegawai Kelurahan merupakan sumber daya manusia sebagai aparatur sektor publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu Lurah atau camat dalam menjalankan tugasnya. Dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat, para pegawai kelurahan harus dapat memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat, oleh karena itu para pegawai Kelurahan dituntut memiliki kemampuan, keterampilan, perhatian yang tulus dan membutuhkan rasa empati yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat. Peningkatan kinerja pegawai kelurahan amat penting diwujudkan dalam mendukung kualitas pelayanan publik. Kualitas pelayanan publik akan semakin baik, jika pegawai kelurahan memiliki kinerja yang semakin baik. Masyarakat diharapkan juga akan merasa nyaman dan puas dalam menyelesaikan segala permasalahan administratif di kelurahan.

Organisasi adalah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama (Onong Uchjana Effendi (2003:1). Organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:23).

Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan. Motivasi kerja pegawai ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Pernyataan Schein tersebut menggambarkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat

dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun akibatnya kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Bagi suatu organisasi eksistensi dan keberlangsungan merupakan suatu proses yang tidak boleh terganggu, dalam artian bahwa organisasi harus tetap berkembang bagaimana lingkungan berubah. Seiring dengan tuntutan lingkungan maka organisasi juga harus menyesuaikan diri. Menyadari resiko atas pengaruh lingkungan terhadap organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia yang merupakan perangkat utama dalam organisasi mutlak diperlukan dan tidak boleh ditunda. Jika diperhatikan lebih seksama, dapat dikemukakan bahwa nuansa pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja karyawan akan menentukan kinerja organisasi.

Upaya peningkatan kinerja pegawai menurut Musanef (1992:107) antara lain melalui motivasi untuk mengarahkan perilaku karyawan guna pencapaian tujuan organisasi. Salah satu tantangan berat dan sering harus dihadapi oleh seorang pemimpin organisasi adalah bagaimana ia dapat membina karyawan agar senantiasa mau mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Salah satu usaha ke arah itu adalah sebagaimana cara memberi motivasi kepada mereka agar kinerjanya meningkat.

Sejalan dengan pendapat Hasibuan (1996:93), bahwa "motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan", artinya agar karyawan dapat diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi harus diberikan motivasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Gitosudarmo. 2000:28). Setiap manusia akan memiliki kebutuhan, kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan manusia berusaha untuk memenuhi dengan cara mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya didukung oleh kemampuan, ketrampilan maupun pengalamannya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur dalam pelaksanaan bernegara yang bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Kesempurnaan penyelenggaraan pemerintahan dan

pelaksanaan pembangunan, terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Menghadapi kondisi yang demikian, pegawai negeri yang mempunyai kedudukan dan tugas sebagai administrator pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, dituntut secara mutlak memiliki semangat kerja, pengabdian yang tinggi dan kemampuan serta mutu dalam penyelenggaraan pemerintahan sehingga pelaksanaan pembangunan nasional dapat tercipta secara berdaya guna dan berhasil guna. Penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional yang berjalan dengan lancar, tertib, mantap dan juga efektif, memerlukan adanya aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan, mendorong, memperlancar, juga mengarahkan usaha pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Kantor Kelurahan sebagai salah satu institusi yang paling bawah dipemerintahkan dalam ruang lingkup Kabupaten Pasuruan memiliki visi “ Menuju Kabupaten Pasuruan yang sejahtera, maslahat dan berdaya saing”. Dalam menjalankan roda pemerintahan tersebut potensi pegawai di Kantor Kelurahan, senantiasa tidak melepaskan kegiatan konsolidasi, integrasi dan simplikasi dalam melaksanakan kegiatan dengan mengedepankan pelayanan yang baik kepada masyarakat, stabilitas wilayah dan sukses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan penelitian Clif Yosias (2010) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Paniki I Kecamatan Mapanget Kota Manado” dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado.

Keberhasilan suatu organisasi pegawai kelurahan juga dapat dilihat dari kemampuan organisasi tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai kelurahan yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kinerja pegawainya. Di mana pegawai kelurahan di Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan tersebut masih ada permasalahan dalam hal motivasi, yaitu masih adanya pegawai kelurahan yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti, masih adanya pegawai kelurahan yang datang terlambat, masih adanya kesenjangan yang terjadi misalnya masih kurangnya komunikasi dengan rekan kerjanya dalam kegiatan di kantor sehari-hari, dan pelayanan yang diberikan oleh sebagian masyarakat dianggap belum maksimal.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Analisis Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

1.2. Rumusan Masalah

Bertolak dari penjelasan diatas permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi faktor motivasi yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan organisasi, pertumbuhan pribadi dan kinerja staf pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.
2. Sejauhmana pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan organisasi, dan pertumbuhan pribadi terhadap kinerja staf pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.
3. Variabel mana di antara gaji, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan organisasi, dan pertumbuhan pribadi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja staf pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mendeskripsikan faktor motivasi yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan organisasi, dan pertumbuhan pribadi yang berpengaruh terhadap kinerja staf pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.
2. Menganalisis pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan organisasi, dan pertumbuhan pribadi terhadap kinerja staf pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.
3. Mengetahui di antara variabel gaji, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan organisasi, dan pertumbuhan pribadi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja staf pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi Kantor Kelurahan se-Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan agar mengetahui dan memahami faktor yang memotivasi staf sehingga dapat dicapai kinerja sebagaimana yang diharapkan.
2. Sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian yang relevan dan lebih lanjut.
3. Memberikan sumbangan pemikiran khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkenaan dengan motivasi dan kinerja.