

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai untuk tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi bertujuan mencari profit atau memberi pelayanan pastinya memerlukan sumber daya manusia. Secara umum tujuan organisasi publik adalah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan sebuah kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Hal ini dipertegas oleh (Hasibuan, 2012) manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia adalah sumber daya yang digunakan oleh perusahaan menjalankan kegiatan utama di suatu perusahaan. Suatu sumber daya manusia merupakan hal yang berharga dalam organisasi, hal ini karena dapat membantu berjalannya kegiatan operasional pada organisasi atau perusahaan yang sudah direncanakan.

Kinerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan kontribusi pada suatu perusahaan, kinerja dapat membatun perusahaan untuk mengikat konsumen dan mampu mencapai kepuasan konsumen. Kinerja pegawai akan memengaruhi tujuan pada suatu instansi tertentu. Kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan dan harapan yang kurang baik dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya

motivasi kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja yang baik merupakan kerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar organisasi, dengan kerja yang baik setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan serta bagi pegawai yang memiliki tingkat kerja yang baik dapat memberikan kontribusi dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang manfaatnya mampu tercapainya tujuan perusahaan yang telah rencanakan.

Variabel mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hal tersebut sesuai teori yang diungkapkan Mangkunegara (2000) pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mencapai suatu kinerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Chrisnanda (2017) yang menuliskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di tiga instansi sejenis yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat pada Kantor Camat Sawan, Kantor Camat Sukasada, dan Kantor Camat Seririt. Peneliti melihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Sawan belum mencapai standar di bandingkan dengan Kantor Camat Sukasada dan Kantor Camat Seririt. Adapun ketercapaian standar kinerja dua Kantor Camat bisa dilihat pada (lampiran 02).

Data pada tabel 1.1 perbandingan pada (lampiran 02) menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tertinggi dicapai oleh Kantor Camat Sukasada dengan nilai capaian kinerja pegawai sebesar 86,70. Sedangkan pencapaian kinerja pegawai terendah dicapai oleh Kantor Camat Sawan, Kabupaten Buleleng dengan nilai pencapaian kinerja pegawai sebesar 83,85. Oleh karena itu peneliti memfokuskan penelitian di Kantor Camat Sawan, Kabupaen Buleleng, karena nilai pencapaian kinerja belum mencapai standar.

Pada instansi pemerintah diperlukan sumber daya manusia yang memiliki integritas dan skil sehingga nantinya bekerja dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat agar bekerja maksimal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kantor Camat Sawan merupakan lembaga instansi pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan diharapkan mampu membantu terselenggaranya pemerintahan di tingkat Kecamatan. Kantor Camat Sawan beralamat di Jl. Raya Sangsit, Banjar. Dinas. Keloncing, Desa Kerobokan, Kecamatan Sawan. Kabupaten Buleleng. Kantor Camat Sawan merupakan instansi pemerintah di tingkat kecamatan yang menyediakan fasilitas pelayanan publik seperti pelayanan dalam pembuatan dan perekaman KTP di daerah kecamatan sawan serta pelayanan dalam pembuatan izin usaha. Berdasarkan pengamatan saat berada di lapangan saat melakukan observasi awal di Kantor Camat Sawan dari 10 pegawai yang dijadikan sampel penelitian 8 orang pegawai yang belum mencapai standar kinerja, sedangkan 2 orang pegawai sudah mencapai standar kinerja. Berikut ini merupakan data kinerja pegawai kantor Camat Sawan yang diperoleh dari observasi awal dengan Camat dan Sekretaris Camat Sawan. Hal tersebut dapat dilihat pada (lampiran 02).

Data pada Tabel 1.2 (lampiran 02) menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2019 masih banyak pegawai yang belum tercapai sesuai standar yang ditetapkan instansi. Dari sepuluh pegawai hanya dua pegawai yang mampu mencapai standar kinerja yang ditentukan instansi. Ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan harus ditingkatkan lagi. Hal ini didukung oleh Kasmir (2016) kinerja karyawan merupakan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pada perusahaan baik dari segi perilaku dan cara kerja.

Berdasarkan data dalam penilaian pencapaian sasaran kerja pegawai masih rendah, ada pegawai yang belum bisa mencapai target atau output yang sudah ditetapkan dalam Kantor Camat Sawan. Pegawai yang belum bisa mencapai target akan memiliki kinerja yang rendah.

Dilihat dari perilaku pegawai, memang pada saat absensi atau apel di pagi hari para pegawai datang tepat waktu, tetapi setelah selesai absensi atau apel para pegawai tidak langsung masuk ruangan dan memulai pekerjaan, namun memilih untuk diam dan mengobrol dengan rekan kerjanya dan memasuki ruangan satu jam setelah mereka melakukan absensi dan apel pagi. Dalam usaha pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, pegawai sering melimpahkan tugas atau pekerjaannya ke pegawai lainnya. Ketika ditugaskan kepada pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan, baik itu dalam kantor maupun luar kantor ada pegawai menunjuk pegawai lain untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Rendahnya kinerja para pegawai juga disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang memadai. Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang mengandung segi psikis dan fisik secara langsung dan tidak langsung yang berpengaruh terhadap kinerja para pegawai (Wursanto 2003:56). Lingkungan kerja di Kantor Camat Sawan memiliki ruangan kerja yang sempit dan kekurangan tempat duduk khususnya pada pelayanan di masyarakat. Banyak masyarakat yang tidak mendapatkan tempat duduk ketika mengurus keperluan di Kantor Camat Sawan.

Motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat Sawan. Memberi motivasi merupakan sesuatu yang penting di suatu organisasi. Pegawai akan bekerja keras jika mendapatkan motivasi akan mampu mendorong agar yang bekerja

semangat dan berhasil memberikan manfaat positif terhadap kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, pegawai tentu tidak mampu membereskan pekerjaannya dengan standar atau diatas standar karena motivasi dalam bekerja belum terpenuhi secara penuh. Seseorang pegawai memiliki kemampuan bekerja tinggi namun tidak mempunyai motivasi guna menyelesaikan tugas maka hasil dalam pekerjaan tidak akan berhasil. Dorongan atau semangat individu yang rendah akan mengakibatkan motivasi kerja pegawai menjadi rendah. Hal ini dapat dibuktikan melalui gaji yang diterima oleh pegawai kontrak Kantor Camat Sawan. Rata-rata gaji yang diterima para pegawai mencapai Rp 1,500,000 - Rp 1,900,000. Ketika dorongan atau motivasi rendah maka kinerja para pegawai akan menjadi rendah. Agar lebih jelas bisa dilihat pada Tabel 1.3 (lampiran 02).

Data pada tabel 1.3 (lampiran02) menunjukkan gaji yang didapatkan pegawai pada kantor camat sawan masih rendah. Gaji pegawai kontrak pada Kantor Camat Sawan, pegawai kontrak masih mendapatkan gaji dibawah UMK Buleleng. Rata-rata gaji pegawai kontrak berkisaran satu juta lima ratus sampai dengan satu juta Sembilan ratus ribu rupiah. Sedangkan dalam data UMK Buleleng tahun 2019 sebesar Rp. 2.338.850 (Sumber : peraturan gubernur Bali nomor 91 tahun 2018 tentang UMK Buleleng), sehingga menyebabkan kinerja pegawai rendah karena gaji yang didapatkan tidak sama dengan UMK dan tidak sesuai pekerjaan yang dibebankan oleh Kantor Camat Sawan. Penerapan motivasi sangat penting dalam pencapaian kinerja dari pegawai. Dilihat dari rekan kerja, masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu kondisi kerja yang tidak nyaman, dapat dilihat

dari kurangnya fasilitas tempat duduk untuk masyarakat yang lagi melakukan rekaman KTP dan terdapat beberapa kekurangan kelengkapan pada Kantor Camat Sawan, seperti komputer, sehingga menyebabkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak bisa tepat waktu, sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja.

Berdasarkan dari latar belakang pemaparan dan permasalahan di atas maka dipandang penelitian lebih lanjut mengenai **“Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas maka identifikasi masalah yang terjadi pada kantor Camat Sawan yaitu:

1. Kinerja dari pegawai kantor Camat Sawan masih belum mencapai standar dimana dari 10 orang pegawai yang di jadikan sampel awal penelitian 8 orang pegawai masih memiliki kinerja yang rendah sedangkan 2 orang pegawai memiliki kinerja yang tinggi.
2. Motivasi dari atasan kepada bawahan masih tergolong kurang, ini terlihat dari pemberian gaji kepada pegawai kontrak yang masih dibawah UMK Kabupaten Buleleng, dimana gaji pegawai kontrak Kantor Camat Sawan rata rata sebesar Rp 1.500.000
3. Lingkungan kerja di kantor Camat Sawan masih tergolong kurang nyaman hal ini karena ruang kerja yang sempit yang ditempati banyak pegawai. Begitu juga

tempat duduk yang digunakan untuk pelayanan ke masyarakat masih kurang. Sehingga ada masyarakat yang tidak mendapatkan tempat duduk pada mestinya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, yang terjadi pada Kantor Camat Sawan maka penelitian dibatasi pada permasalahan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sawan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Camat Sawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Camat Sawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan motivasi kerja pegawai pada Camat Sawan.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Camat Sawan.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan memberikan dua manfaat, (1) manfaat teoretis, (2) manfaat secara praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut dapat diartikan sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi bahan pengembangan dan kajian dalam ilmu di bidang manajemen. Dapat diharapkan menjadi acuan dalam memperluas pengetahuan ataupun wawasan baik dalam penelitian maupun materi dalam perkuliahan yang berkaitan dengan judul dan pembahasan.

(2) Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu memberikan masukan yang baik oleh pegawai Kantor Camat Sawan sehingga motivasi kerja para pegawai dapat meingkat begitu juga akan menyebabkan dampak pada kinerja pegawai akanmeningkat.

