

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi pengembangan kualitas kerja di setiap organisasi. Pada dasarnya kualitas kerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar. Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah input menjadi output (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis.

Dalam sebuah lembaga seperti Kelurahan Pondok Bambu Jakarta Timur, pegawai sebagai Aparatur Sipil Negara tentunya memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjaga agar pegawai tetap baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka salah satu yang mempengaruhinya adalah pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. (Dokumentasi Data laporan bulanan kelurahan, 2018)

Hasil pengamatan menunjukkan terdapat beberapa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kurang. Hal ini ditandai dengan pelayanan pegawai yang dirasa masih lambat dalam melayani masyarakat, membuat banyaknya masyarakat yang datang ke Kelurahan tidak semuanya mendapat pelayanan yang baik dari para pegawai. Kurangnya motivasi kerja pegawai tersebut diduga karena kurangnya SDM yang ada sehingga membuat beban tugas pegawai menjadi bertambah.

Kurangnya motivasi kerja pegawai, ditandai dengan menurunnya tingkat keaktifan dan keterlibatannya dalam berbagai kegiatan, misalnya dalam proses pelayanan terhadap masyarakat yang dari segi kualitasnya tampak berkurang, adanya penundaan tentang pengerjaan tugas dan tanggung jawab serta waktu pengerjaan tugas yang menjadi lebih lama dari waktu yang ditentukan. Pegawai dengan motivasi kerja yang rendah, mereka akan cenderung lebih malas dan

kurang aktif dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi kerja pegawai yang rendah dimungkinkan karena tidak adanya faktor pendorong yang membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, baik dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai tersebut.

Pada dasarnya motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2013:19). Motivasi kerja yang dimiliki setiap individu berbeda-beda tergantung dari pribadi masing-masing, namun dengan meningkatnya motivasi kerja diharap proses kinerja dari pegawai tersebut tentunya akan membaik. Ciri-ciri dari seseorang yang memiliki motivasi kerja adalah sebagai berikut : (1) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, dan (3) seringkali terdapat umpan balik yang kongkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Danarjati (2013:27) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi, motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Sikap pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, yang berarti bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan telah terjadi di dalam diri seseorang.

Fenomena yang terjadi di Kelurahan Pondok Bambu, motivasi kerja pegawai terindikasi dari berbagai hal seperti pegawai yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja, tingkat kehadiran maupun keterlambatan pegawai. Berdasarkan dokumentasi Kelurahan Pondok Bambu, diperoleh data tingkat keterlambatan pegawai yang mencerminkan penurunan tingkat motivasi kerja pegawai seperti yang disajikan pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1. Data Persentasi Keterlambatan Pegawai Periode Januari s/d Desember Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterlambatan		Persentase
		≤ 15 menit (rata-rata/hari)	> 15 menit (rata-rata/hari)	
Januari	26	6 23%	4 15%	38%
Februari	26	8 31%	1 4%	35%
Maret	26	7 27%	1 4%	31%
April	26	7 27%	4 15%	42%
Mei	26	10 38%	2 8%	46%
Juni	26	8 31%	2 8%	38%
Juli	26	7 27%	2 8%	35%
Agustus	26	4 15%	3 12%	27%
September	26	7 27%	4 15%	42%
Oktober	26	6 23%	4 15%	38%
November	26	9 35%	3 12%	46%
Desember	26	8 31%	6 23%	54%

Sumber: Dokumentasi Absensi Kelurahan Pondok Bambu (Januari-Desember 2018)

Tabel 1.1 diatas menunjukkan banyaknya jumlah pegawai yang terlambat masuk kerja, dimana pada bulan Desember 2018 adanya pegawai yang memiliki tingkat keterlambatan paling tinggi sebesar (54%) dimana diantaranya 31 pegawai (31%) terlambat masuk jam kerja ≤ 15 menit, dan 6 karyawan (23%) terlambat masuk jam kerja > 15 menit yang mana dalam peraturan, pegawai yang terlambat masuk kerja > 15 menit akan mendapatkan teguran dan bahkan sanksi jika

keterlambatan seringkali terjadi. Hal ini mencerminkan motivasi kerja pegawai yang rendah.

Berdasarkan pengamatan peneliti menganalisa kegiatan pegawai di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai menurun dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya : (1) masih ada pegawai yang bermalas-malasan; (2) pegawai merasa banyaknya tuntutan yang diberikan oleh atasan karena kurangnya SDM; (3) terdapat beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kantor dengan berbagai macam alasan. Walaupun demikian berdasarkan pengamatan masih dijumpai beberapa pegawai yang masih memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, (4) program promosi jabatan diyakini dapat merubah perilaku pegawai, (5) peran pimpinan menjadi faktor penting yang dapat memotivasi pegawai, (6) adanya budaya yang kurang baik dimana sering kali pegawai yang terlambat kembali bekerja ketika jam istirahat, (7) namun, ada juga karyawan yang merasa bersyukur dengan kompensasi yang ada sehingga dapat bekerja optimal, (8) penempatan kerja yang tepat mempengaruhi semangat kerja pegawai, (9) komitmen pegawai yang dimiliki pegawai terhadap institusi menjadi faktor penunjang motivasi kerja.

Dengan demikian, terindikasi bahwa motivasi kerja pegawai Kelurahan Pondok bambu, Jakarta Timur dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain promosi jabatan, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, penempatan kerja dan komitmen pegawai. Penelitian terfokus pada tema utama mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur”.

1.2. Perumusan Masalah

Peneliti merinci pertanyaan penelitian yang timbul berdasarkan latar belakang masalah, dengan rumusan masalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur?
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memberikan bukti empiris atas:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur.
3. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur.
4. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah :

1. Bagi ilmu pengetahuan
Memberikan kontribusi berupa pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai dalam salah satu institusi di Indonesia.
2. Bagi peneliti
Penelitian ini merupakan kesempatan baik bagi peneliti untuk mengetahui penerapan-penerapan teori yang penulis peroleh selama kuliah ke dalam praktek sesungguhnya. Penelitian ini juga untuk menambah wawasan dalam menganalisa suatu masalah mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat membandingkan ilmu yang di peroleh dengan keadaan di institusi seperti kelurahan.

3. Bagi kelurahan

Penelitian ini memberikan manfaat kepada pimpinan di Kelurahan Pondok Bambu, Jakarta Timur yaitu lurah untuk menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.