

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia lah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali apabila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan, semangat (motivasi) dan prestasi yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari.

Dalam rangka peningkatan Sumber Daya Manusia, pembangunan aparatur Negara sangatlah dibutuhkan. Hal ini disebabkan bahwa salah satu penunjang kelancaran Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Nasional terutama terletak pada kesempurnaan Aparatur Negara lebih khusus lagi ialah Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur terbesar dalam Aparatur Negara. Pegawai Negeri Sipil disamping dituntut dan dibutuhkan dalam segi kuantitasnya yang mencukupi juga ditunjukkan dengan prestasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada dasarnya pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik dan motivasi yang tinggi dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena terpenuhinya kesejahteraan pegawai maka dia akan mempunyai semangat (motivasi) kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja secara maksimal.

Reformasi birokrasi yang dijalankan pemerintah tidak hanya menyangkut aspek organisasi semata, namun juga menyentuh aspek perbaikan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini bertujuan agar setiap pegawai memiliki loyalitas, disiplin, dan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Berbicara peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini merupakan ranah yang *sensitive*, karena memiliki dampak yang luas terhadap perilaku seseorang, sekaligus menimbulkan sikap "*sinisme publik*" sebagai dampak dari stigma negatif terhadap birokrasi.

Selain faktor kesejahteraan, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para pegawai. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih dalam meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 2008:213). Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan

menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Motivasi pegawai untuk bekerja pada dasarnya berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuannya. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan. Apabila seorang pegawai telah terpenuhi apa yang menjadi harapan-harapannya, maka pegawai tersebut akan bermotivasi, sehingga akan timbul perilaku positif dan produktif dalam bekerja.

Kantor Kecamatan Keling mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat, sehingga pegawainya harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, disisi lain, masih ada pegawai yang tidak memahami sepenuhnya pekerjaan yang diberikan kepadanya atau juga ada pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dengan berbagai alasan, padahal pekerjaan itu merupakan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya sesuai tugas pokok dan fungsi dari pegawai tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian pegawai bersedia untuk bekerja keras, sementara pegawai yang lainnya hanya bekerja sekedarnya saja, pada era teknologi sekarang ini semua pegawai harus mampu mengikuti perkembangan teknologi karena penyelesaian tugas - tugas sudah menggunakan sistem online. Disinilah perlunya Pegawai di Kantor Kecamatan Keling memiliki kesejahteraan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penilaian terhadap prestasi juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Untuk lebih jelasnya berikut ini merupakan hasil penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Keling dua tahun terakhir.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Keling
Tahun 2014 - 2015

Nilai Prestasi	2014		2015	
	Jumlah Pegawai	Persentase (%)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Baik sekali (91-100)	-	-	-	-
Baik (85 - 90)	14	39	15	42
Baik (76 - 84)	22	61	21	58
Cukup (61 - 75)	-	-	-	-
Jumlah	36	100	36	100

Sumber : Kantor Kecamatan Keling, 2016 (PP No. 46 Tahun 2011)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa hasil penilaian prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Keling menunjukkan hasil yang bervariasi dalam dua tahun terakhir yaitu nilai baik (85-90) tahun 2014 sebesar 39 % dan nilai baik (76-84) sebesar 61 % sedangkan pada tahun 2015 nilai baik (85-90) sebesar 42 % dan nilai baik (76-84) sebesar 58 %, dilihat dari data tersebut maka ada kenaikan nilai baik (85-90) sebanyak 2 %. Namun yang menarik dari hasil penilain prestasi tersebut adalah belum adanya prestasi kerja pegawai dengan nilai prestasi baik sekali, dalam kurun dua tahun nilai pegawai tetap pada predikat baik hanya jumlah nilai direntang nilai baik yang membedakannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, yaitu masih adanya pelaksanaan pekerjaan yang belum sesuai tugas pokok dan fungsi dan belum adanya prestasi kerja pegawai dengan nilai baik sekali. Penilaian prestasi kerja

bermanfaat sebagai tolak ukur untuk memperbaiki kinerja pegawai, sehingga perlunya dilakukan penelitian pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja, berdasarkan permasalahan tersebut penelitian ini mengambil judul Analisis Kesejahteraan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Keling).

1.2. Batasan Penelitian

Untuk dapat memudahkan penelitian ini dan agar penelitian memiliki arah yang jelas dalam menginterpretasikan fakta dan data kedalam penulisan skripsi, maka terlebih dahulu dilakukan batasan permasalahannya. Ruang lingkup masalah penelitian dibatasi pada faktor kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS), motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Untuk penelitiannya dilakukan di Kantor Kecamatan Keling Kabupaten Jepara.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, yaitu kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS), motivasi kerja yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan prestasi kerja pada lembaga pemerintah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Keling?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Keling?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Keling.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini anatar lain adalah:

- a. Untuk menganalisa pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Keling.
- b. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Keling.
- c. Untuk menganalisa pengaruh bersama kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Keling.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat bagi peneliti.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan bagi penulis terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, teori kesejahteraan, motivasi dan prestasi kerja serta untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat.

2. Manfaat bagi Pegawai di Kantor Kecamatan Keling.

Digunakan sebagai bahan masukan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan meningkatkan motivasi kerja.

3. Manfaat bagi Peneliti lain:

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya serta pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya yang sedang meneliti tentang Prestasi Kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut.

a. Bagian Awal, terdiri dari:

Judul, halaman pengesahan, halaman persetujuan, pernyataan keaslian skripsi, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran.

b. Bagian Isi, terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, bahasan-bahasan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, kerangka pemikiran teoritis, rumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi, sampel, ukuran sampel, dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode

pengolahan data, metode analisis yang digunakan dalam menganalisa data yang telah diperoleh.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat uraian tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi responden, deskripsi variabel, analisis data, dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran

c. Bagian Akhir, terdiri dari:

Daftar Pustaka dan Lampiran-lampiran

