

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Personil kerja dapat diartikan sebagai elemen krusial di sebuah institusi, berlaku menjadi perencana, pelaksana, dan pengarah gerak nyata untuk tercaoainya target organisasi. Kelayakan suatu organisasi sangat bergantung pada pengelolaan personil yang bagus, baik di sisi ketersediaan juga kompetensi. Meski adanya sokongan sarana, prasarana, dan personil dalam aspek lainnya, tanpa personil ahli, aktivitas institusi tidak bisa berjalan dengan bagus. Personil kerja memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap institusi sebab mereka bertanggung jawab untuk merencanakan, melakukan, dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Untuk menciptakan personil yang produktif, pengelolaan dan pengembangan personil harus bagus. Proses mengelola ini akan memudahkan personil dalam menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas personil di masa dpan. Setiap instansi mendapat tuntutan agar personil dapat profesional sesuai perannya.

Instansi diharuskan untuk memanfaatkan tenaga kerja yang ahli dalam berbagai perannya. Mereka berfungsi sebagai platform bagi individu-individu untuk mencapai tujuan kolektif. Dalam struktur ini, setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang tinggi dalam menjalankan peran yang sesuai dengan posisinya. Dengan demikian, para personil dapat berkontribusi terhadap keberoutputan suatu organisasi. Oleh karena itu, sebuah instansi harus memberi fokus yang khusus kepada personil kerja dengan memberikan perhatian dan mewujudkan kepuasan personil.

Secara umum, kepuasan kerja dikatakan “Suatu cara untuk mengungkapkan emosi dirasakan dalam perannya. Kepuasan kerja memberikan sebuah rasa yang baik dalam perannya.” (Hasibuan M. S., 2018, hlm. 202). Pekerja kan mampu melakkan perannya dengan lebih efektif dan kinerja mereka akan meningkat ketika mereka merasa puas dengan peran yang dilakukan.

Jika puas kerja personil rendah, maka akan terlihat dari beberapa hal yaitu personil yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki produktivitas yang rendah seperti malas dalam menyelesaikan pekerjaan yang

akan mengakibatkan personil tidak bisa mengembangkan potensi mereka secara penuh serta tidak bisa fokus pada peran tugasnya, tingkat absensi personil yang tinggi seperti sering absen atau bolos kerja; tidak hadir tepat waktu; atau mengambil cuti lebih banyak dari yang seharusnya, Personil yang tidak puas menggambarkan ketidakpuasan dalam interaksi dengan atasan; rekan kerja, ketidakpuasan dapat mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan yang dioutputkan oleh personil. Dalam keseluruhan, kepuasan kerja yang rendah tidak hanya berdampak pada individu secara pribadi tetapi juga dapat memiliki konsekuensi yang signifikan terhadap kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut pernyataan tersebut, organisasi harus mendorong personilnya untuk tetap produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka sebab personil ialah aset inti dari sebuah instansi. Pada akhirnya, ini adalah komponen penting untuk mengukur tingkat kematangan organisasi, karena upaya ini diharapkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi personil sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Menurut Mukminin dkk. (2021, hlm. 135) mengatakan motivasi dapat dikatakan sebuah sokongan diri yang terjadi secara individual dan diberikan oleh atasan untuk tercapainya sasaran organisasi. Motivasi terkuat berasal dari dalam diri personil dan membantu mereka tercapainya tujuannya secara pribadi dan organisasi.

Secara umum, personil berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat. Sumber motivasi kerja seorang personil adalah pemenuhan kebutuhan ini. Jika personil melihat peluang untuk mencapai tujuan mereka selama proses pemenuhan kebutuhan ini, mereka akan lebih termotivasi. Setelah tujuan tercapai, yaitu kebutuhan terpenuhi, personil akan merasakan kepuasan dalam aktivitas mereka karena mereka melakukannya.

Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah sebuah Lembaga yang bertanggungjawab dalam melakukan pemeriksaan, pengawasan, dan evaluasi berbagai aspek pelaksanaan tanggung jawab dan fungsi organisasi atau lembaga pemerintah. Inspektorat didirikan untuk meningkatkan akuntabilitas,

transparansi, efektivitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pemerintah. Inspektorat sangat penting untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya dan layanan publik benar dan berkualitas. Inspektorat bertanggung jawab untuk memastikan bahwa peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dipatuhi. Inspektorat juga bertanggung jawab untuk menemukan dan menghentikan praktik, penyimpangan, dan penyalahgunaan wewenang serta memberikan saran untuk perbaikan kepada pihak yang berwenang.

Penetapan capaian strategis untuk melaksanakan bina pengawas daerah selama lima tahun, yaitu dari tahun 2018 hingga 2023. Tujuan-tujuan ini sesuai dengan tujuan utama, masalah strategis, dan visi misi Jawa Barat untuk periode 2018 hingga 2023, khususnya dalam pelaksanaan "capaian kelima" yang bertujuan untuk "melakukan pewujudan tata Kelola pemerintah dengan inovatif dan pemimpin yang berkolaborasi dengan pusat".

Tujuan Inspektorat ditetapkan berdasarkan evaluasi dan analisis terhadap faktor-faktor terkait, sehingga akhirnya dirumuskan dua tujuan utama Inspektorat yang mencakup tujuan eksternal dan internal, yaitu:

- 1) Peningkatan dalam Upaya pemerintah untuk menyelenggarakan otonomi yang bagus, akuntan, dan bersih;
- 2) Peningkatan kompetensi inspektorat dalam mendukung upaya program pemerintah yang bagus, bersih, dan tanggap.

Inspektorat memiliki sasaran untuk tahunan berasal sealama jangka waktu rendah dan tinggi dan disusun menjadi capaian sasaran tahunan. Sasaran tahunan ini mencakup hal-hal dibawah ini:

- 1) Meningkatkan mutu dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah;
- 2) Meningkatkan kinerja dan eksistensi pemerintah;
- 3) Meningkatkan tata Kelola keuangan dan barang OPD agar sesuai;
- 4) Dengan standar yang dikelola pemerintah.;
- 5) Menciptakan wujud pemerintah menjadi lebih baik.

Berdasarkan output observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan adanya indikasi masalah yaitu kurangnya perhatian terhadap pengembangan personil seperti banyaknya personil yang tidak naik pangkat, kurangnya

penghargaan seperti rewards atau pengakuan atas prestasi kerja personil yang sering kali diabaikan, kurangnya pelibatan dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan yang kurang efektif. Dari permasalahan tersebut mengakibatkan adanya akibat permasalahan seperti (1) Penurunan kepuasan kerja. Personil yang tidak puas cenderung menggambarkan perilaku tidak positif contohnya merasa malas dalam menyelesaikan tugas; terlambat; absen kerja; tingginya tingkat ketidakhadiran personil; dan bermain handphone saat jam kerja. Hal ini mengakibatkan personil tidak akan bisa melakukan pengembangan kompetensi mereka dengan maksimal dan tidak bisa fokus dengan apa yang harus disudahi. (2) Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang tinggi. Dari data absensi personil menggambarkan bahwa masih ada personil yang terlambat dan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Hal ini merupakan indikator ketidakpuasan kerja yang berpengaruh pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. (3) Kurangnya profesionalisme dan loyalitas personil. Personil yang merasa tidak dihargai dalam bekerja cenderung tidak profesional dan kurang loyal terhadap organisasi. Misalnya personil yang berprestasi tidak mendapatkan penghargaan atau reward yang layak, ini membuat mereka merasa tidak dihargai sehingga menurunkan semangat dan kepuasan kerja; Banyak personil yang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan karena kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan.

Hal ini didukung oleh output wawancara pada personil bahwasannya “banyak personil yang tidak mendapatkan informasi kenaikan pangkat jawaban dari kantor, jadi personil merasa harus mencari tahu sendiri dan akhirnya susah atau lama untuk naik jabatan, banyaknya personil yang merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dikarenakan kurangnya dukungan dari antar rekan kerja dan pekerjaan diluar kompetensi personil, dan kurangnya pengawasan oleh atasan terhadap personil terkait pekerjaan. Hal ini membuat kami para personil kadang ada yang merasa malas dan kurang termotivasi untuk bekerja secara profesional kalau sedang capek.” Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan adanya aspek ketidakpuasan yang sejalan dengan aspek kedisiplinan dan moral kerja.

Berdasarkan data tentang absensi personil yang di dapat dari bidang kepersonilan ditemukan di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat masih ada personil yang datang tidak sesuai jam kerja pada periode bulan Januari hingga Desember tahun 2022. Berdasarkan angka ini bulan dengan data paling tinggi ada di bulan September, ini mendukung adanya aspek kehadiran yang merupakan salah satu aspek kepuasan kerja itu sendiri. Berikut merupakan data keterlambatan personil selama satu tahun 2022:



Gambar 1. 1 Data Keterlambatan Personil Tahun 2022

Sumber : Data Data Personil Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat 2023

Dari data diatas, menunjukkan bahwa keterlambatan yang dilakukan personil merupakan bentuk pengeluaran ekspresi adanya ketidakpuasan para personil di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini di didukung oleh pernyataan Robbins yaitu personil merasakan tidak suka, ia pasti memperlihatkan dalam ekspresi ketidakpuasannya dengan sesuka hatinya dengan contoh datang dengan terlambat ke kantor.

Dalam Upaya menyelesaikan terkait masalah yang ada diatas dan Upaya dalam peningkatan rasa puas personil, perlu diperhatikannya sebab yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri yaitu salah satunya motivasi kerja.

Berdasarkan uraian masalah diatas, peneliti bermaksud melakukan sebuah penelitian dengannjuduln ***“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Personil di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.”***

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kepuasan kerja di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi terhadap tingkat kepuasan karyawan di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tujuan Khusus

1. Tergambarnya keadaan motivasi kerja di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Tergambarnya kepuasan kerja personil di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Teranalisisnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja personil di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini terdiri dari 3 manfaat, bagi peneliti, Bagi Lembaga, dan Bagi Peneliti Selanjutnya:

1. Untuk peneliti, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mereka tentang dampak pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja personil
2. Untuk lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan masukan tentang cara meningkatkan motivasi personil untuk meningkatkan kepuasan kerja personil.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini berguna sebagai salah satu referensi penelitian pada topik yang sama

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

BAB I Pendahuluan, berfungsi sebagai penjelasan terkait pendahuluan. bagian awal yang memaparkan konteks dan alasan dilakukannya penelitian. Di dalamnya terdapat penjelasan mengenai latar belakang yang melatarbelakangi penelitian, rumusan masalah yang ingin dipecahkan, tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari Output

penelitian, serta gambaran mengenai struktur organisasi penelitian yang akan dilakukan.

BAB II Kajian Pustaka, Bagian ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan penelitian, kerangka pikir yang memberikan gambaran tentang cara peneliti memproses dan mengorganisasi informasi selama penelitian, serta Output penelitian dari peneliti sebelumnya yang relevan.

BAB III Metode Penelitian, Bagian ini menjelaskan tentang desain penelitian yang mencakup pendekatan dan metode yang digunakan. Di dalam bab ini juga dibahas lokasi dan sampel penelitian, alat atau instrumen yang digunakan untuk penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, Bagian ini berisi penjelasan mengenai Output temuan dan analisis yang diperoleh dari pengolahan data penelitian. Selain itu, dibahas pula interpretasi Output temuan dalam konteks menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan.

BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, Bagian ini mencakup kesimpulan dari Output akhir penelitian, implikasi dari temuan tersebut, serta rekomendasi untuk cara atau aplikasi praktis yang mungkin diperlukan..