

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu lembaga terdapat sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya. Sumber daya ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia, seperti material, mesin, dan modal. Kedua sumber daya tersebut harus saling menunjang, namun sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mutlak harus ada di dalam suatu lembaga, baik lembaga besar maupun lembaga kecil. Tidak mungkin lembaga dapat bergerak tanpa adanya unsur sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang menjadi inti penggeraknya.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan lembaga, maka lembaga harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemimpin lembaga memandang manusia lebih dari sekedar aset lembaga dan jangan memandang manusia khususnya pegawai, hanya dipandang sebagai unsur yang memberikan kontribusi kepada lembaga, tetapi juga memerlukan dorongan atau motivator agar selalu dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi lembaga.

Maka dari itu pegawai harus diperhatikan salah satunya dari sisi kesejahteraannya. Pegawai jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan pegawai jangan hanya menuntut hak mereka saja akan tetapi perkerjaan dan tanggung jawab sebagai pegawai tidak diselesaikan. Dalam hal ini masih ada lembaga yang kurang memperhatikan pegawainya sehingga pegawai menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apapun mereka bekerja lembaga tidak

Hildayanti, 2017

PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Anggapan tersebut dapat di lihat dari hasil Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, dimana SKP ini adalah sasaran kinerja pegawai yang ada dalam salahsatu Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Penilaian SKP terdiri atas unsur : (1) SKP dengan bobot nilai 60% (enam puluh persen); dan (2) Perilaku Kerja dengan bobot nilai 40% (empat puluh persen). Indikator penilaian dalam SKP disesuaikan dengan tugas jabatan dan target yang telah disusun dan disetujui oleh pejabat penilai sebagai kontrak kerja, jika indikator perilaku kerja dalam SKP terdiri dari Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan. Dari hasil SKP pegawai tersebut terdapat beberapa pegawai yang kurang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan hasil nilai kurang dari persentase yang telah ditentukan yakni 60% penilaian SKP 40% penilaian Perilaku Kerja. Untuk mengetahui gambaran terkait variabel yang akan diteliti, penulis melakukan studi pendahuluan di lembaga yang akan dijadikan tempat penelitian. Hal ini dapat dilihat dari data yang telah diperoleh peneliti dalam studi pendahuluan yakni rekap data SKP 3 bulan terakhir yaitu Bulan Januari, Februari, dan Maret

Tabel 1.1
Data Sasaran Kinerja Pegawai

No.	Bulan	SKP	Perilaku Kerja	Total
1	Januari	49	33	82
2	Februari	50	32	82
3	Maret	51	34	86

(Sumber: Sub. Bag. Kepegawaian BPSDM Provinsi Jawa Barat)

Dari hasil tersebut mengindikasikan dari hasil penilaian SKP masih terdapat hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan sasaran kerja yang telah ditentukan dan itu merupakan salah satu indikator kurangnya motivasi kerja pegawai.

Dimana hal tersebut merupakan aspek yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai, oleh karena itu harus adanya peningkatan motivasi pegawai yang di dorong dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Apabila kesejahteraan tersebut dapat dipenuhi maka mereka akan mendapat kepuasan. Seperti tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Komponen gaji yang diterima PNS hanya terdiri dari 3 macam yaitu gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan.

Namun sekarang ini masalah yang dihadapi setiap lembaga adalah banyak pegawai yang berpandangan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila termotivasi dengan adanya pemberian kesejahteraan yang layak dan sesuai. Pada kenyataannya, bukan hanya upah yang dapat membuat seorang pegawai tetap bertahan di suatu lembaga, tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhi yaitu antara lain: kesejahteraan dan motivasi kerja.

Untuk mendorong motivasi kerja pegawai diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak lembaga maupun bagi pihak pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik bagi lembaga, sedangkan pihak lembaga memberikan kesejahteraan yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah disumbangkan bagi lembaga. Setiap lembaga pasti menginginkan pegawainya memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Tapi untuk meningkatkan motivasi kerja bukanlah hal yang mudah. Lembaga seringkali kurang menanggapi kesulitan yang terjadi pada pegawainya dan tindakan apa yang harus diambil untuk memelihara motivasi kerja pegawai, sehingga tidak memberi kesan bahwa lembaga tidak mempedulikan keadaan pegawainya.

Sebenarnya lembaga bukan tidak mau meningkatkan motivasi kerja pegawainya, tetapi kebanyakan lembaga tidak mengetahui bagaimana cara yang paling tepat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh lembaga. Tetapi usaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sering diabaikan sehingga pegawai

Hildayanti, 2017

PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tidak bekerja secara optimal yang mengakibatkan tujuan lembaga tidak tercapai.

Disinilah letak pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola pegawai dengan baik dan terarah melalui berbagai kebijaksanaannya yang salah satunya adalah pemberian kesejahteraan kepada pegawainya, sehingga dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan bagi pegawai. Pegawai yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, dan penuh konsentrasi.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya kesejahteraan pegawai yang diduga bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai, dimana motivasi kerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan lembaga. Maka peneliti ini akan mencoba melakukan penelitian terkait pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai dengan judul : “Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembanagn Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, rumusan masalah bisa diuraikan kedalam bentuk-bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kesejahteraan Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran Motivasi Kerja Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk memperjelas arah dan tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan kedalam dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

Hildayanti, 2017

PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.3.1 Tujuan Umum

Setiap bentuk tindakan atau langkah yang terencana pasti memiliki tujuan tertentu, demikian pula halnya dengan penelitian ini, yang mempunyai tujuan untuk memperoleh gambaran seberapa besar pengaruh Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Tergambarkan Kesejahteraan Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat
- b. Tergambarkan Motivasi Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat
- c. Teranalisis besaran pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, pada dasarnya penulis akan mengharapkan penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan :

1.4.1 Segi Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin didalam mengambil beberapa tindakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dan juga sebagai masukan atau saran bagi BPSDM Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Segi Kontekstual

1.4.2.1 Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin didalam mengambil beberapa tindakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dan juga sebagai masukan atau saran bagi BPSDM Provinsi Jawa Barat.

Hildayanti, 2017

PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini secara langsung dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan dan membandingkan teori-teori yang diperoleh pada saat dibangku perkuliahan dengan kenyataan dilapangan, serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang skripsi ini, maka penulis akan menguraikan sistematika yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Pendahuluan penulis sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang di dalamnya terdapat sekilas keterkaitan antara teori dengan kesenjangan yang terjadi dilapangan terdapat dalam Latar Belakang, Rumusan Masalah yang berisikan tentang spesifikasi atau fokus permasalahan yang hendak diteliti. Lalu memuat Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian, selain itu juga terdapat sistematika penulisan agar memudahkan pembaca untuk mengetahui keseluruhan isi dari penelitian ini yang dituangkan dalam Struktur Orgasnisasi Skripsi.

BAB II KAJIAN TEORI

Dalam bagian kedua penulis menyajikan terkait kajian teori yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan dijadikan sebagai pedoman atau acuan penelitian dimana memuat uraian terkait teori-teori yang berkenaan langsung dengan permasalahan dalam penelitian yaitu mengenai kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja pegawai. Kemudian dipaparkan pula Penelitian Terdahulu yang Relevan, selain itu terdapat Hipotesis Penelitian yang merupakan dugaan sementara mengenai hasil penelitian yang belum terbukti kebenarannya.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bagian ketiga penulis menyajikan terkait Desain Penelitian, Partisipan, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen penelitian, Prosedur Penelitian, Analisis Data. Secara komprehensif, pada bagian inilah akan dijelaskan secara spesifik bagaimana gambaran metode dan tahap-tahap penelitian itu dilakukan.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan atau analisis temuan penelitian mengenai gambaran umum objek penelitian yang memuat Temuan penelitian secara rinci mengenai pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat. Selain itu juga, dalam bab inilah akan disajikan jawaban-jawaban tentang rumusan masalah penelitian beserta hasil dari perhitungan dan pengolahan data.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Dalam bab penutup ini berisikan tentang Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi yang diuraikan oleh peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian yang telah menjawab rumusan permasalahan yaitu terkait pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat, serta dipaparkan pula mengenai implikasi atau hal-hal yang dapat diambil sebagai manfaat dari penelitian ini.