

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup dan terlibat di dalam anggota kemasyarakatan. Organisasi di dalam kehidupan tampak begitu beragam baik di dalam kehidupan rumah tangga hingga tingkat organisasi yang lebih kompleks yaitu organisasi di dalam dunia kerja.

Organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam arti dinamis menyoroti unsur manusia yang ada di dalamnya. Manusia merupakan unsur terpenting dari seluruh unsur organisasi, karena hanya manusia yang memiliki sifat kedinamisan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik, maka diperlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan energi, tenaga dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi

efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Dalam perkembangannya sumber daya manusia aparatur mengalami berbagai perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi sejarah bangsa indonesia dimana untuk menghadapi era globalisasi saat ini diperlukan adanya sumber daya manusia yang dapat mengantisipasi dan beradaptasi dengan perkembangan serta perubahan lingkungan yang cepat. Selain itu pada suatu organisasi yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang bagus.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi sudah seharusnya mendapat perhatian supaya perjalanan organisasi tersebut sesuai yang diharapkan. Perhatian yang dimaksud dalam hal ini adalah motivasi. Motivasi memiliki peran penting

dalam membangun kinerja seseorang lebih maksimal. Oleh karena itu, Unsur motivasi di dalam organisasi memang sangat diperlukan guna mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan dan efisien.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi internal) maupun dari luar individu (motivasi eksternal).

Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam

meningkatkan kinerjanya akan memberikan dampak positif terhadap para pegawainya.

Dalam rangka untuk memotivasi bawahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kepiawaian seorang pimpinan untuk memahami faktor-faktor motivasi sebagai daya pendorong atau penguat (*reinforcement*) sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap motivasi sangat penting artinya bagi pimpinan.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi.. Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

Pentingnya motivasi disebabkan karena suatu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga diperlukan dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja para pegawainya. Adapun faktor-faktor lingkungan kerja dan jaminan sosial memiliki andil dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, perlu kiranya organisasi atau instansi mempertimbangkan faktor-faktor tersebut diatas.

Dengan lingkungan kerja yang baik akan tumbuh gairah pada pegawai untuk bekerja lebih giat dan semangat, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi produktivitas dan kinerja dapat ditingkatkan. Demikian pula halnya jika menurunnya motivasi kerja pegawai, karena pada dasar kondisi lingkungan yang tidak menyenangkan akan mengarah pada menurunnya aktivitas pegawai sehingga terjadi ketidak efisienan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu jaminan sosial juga sangat penting artinya bagi pegawai, sebab dengan pemberian jaminan sosial akan dapat meningkatkan motivasi kerja, jaminan sosial yang mencukupi kebutuhan mereka akan mendapat ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga dapat tercapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang di dalam organisasi. Motivasi setiap individu di dalam organisasi berbeda-beda dikarenakan berbagai faktor-faktor tertentu. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja individu dalam memajukan organisasi dimana tempatnya bekerja.

Kinerja yang tinggi dari pegawai sudah pasti akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan prestasi kerja akan menciptakan semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai. Dengan semangat terutama yang berhubungan dengan biaya dan tenaga yang dikeluarkan sehingga sebanding dengan hasil yang dicapai.

Bertitik tolak dari uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan mencoba melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut. Oleh sebab itu judul yang penulis pilih di dalam penelitian ini adalah : *“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada UPT. Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur”*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini, yaitu : *“Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada UPT. Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur ?”*.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dilakukan, maka penulis mengharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk :

1. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang teori motivasi.
2. Merekomendasikan kepada organisasi terkait sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Sebagai bahan acuan bagi para peneliti lain dalam rangka penelitian selanjutnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Laporan hasil penelitian ini akan disusun secara sistematis seperti berikut ini :

- BAB I : Memuat pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II : Memuat kerangka dasar teori, yang terdiri dari tinjauan pustaka, hipotesis penelitian dan kerangka konseptual.
- BAB III : Memuat metode penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data dan jadwal penelitian.

- BAB IV : Memuat hasil penelitian dan pembahasan, yang meliputi deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian serta analisis dan pembahasan.
- BAB V : Memuat Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran hasil penelitian.