

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintahan maupun swasta memerlukan peran dan keterlibatan karyawan yang tinggi dalam organisasi. Hal ini karena peran dan keterlibatan pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dalam organisasi. Demikian juga halnya peran pegawai negeri sipil dalam instansi pemerintahan. Sesuai dengan peranan dari pegawai, maka di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 1 disebutkan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seiring dengan pengertian di atas, kewajiban pegawai negeri sipil yang tertuang dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bahwa kesiapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor, merupakan bentuk peranan pegawai negeri yang bekerja secara optimal serta sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku. Ini berarti peran pegawai negeri sangat penting untuk menjaga jalannya suatu roda kehidupan organisasi serta menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan motivasi dari pegawai negeri untuk

dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau institusi dimana ia bekerja. Selain sebagai pelaksana tugas dan tanggungjawab dari jabatan yang diembannya, pegawai negeri harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mmeberikan layanan publik kepada masyarakat.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja, baik itu instansi pemerintahan maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Sardiman, 2006). Adanya sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal. Selain itu, motivasi juga memiliki hubungan dengan lingkungan kerja. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan membuat pegawai menjadi termotivasi dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sikap atasan terhadap bawahan untuk lebih menghargai kinerja dan usaha pegawai menjadi komponen dalam menciptakan kesejahteraan pegawai (Guindon, 2002).

Dalam hubungan ini, faktor motivasi pegawai negeri sebagai sumber daya manusia dalam bidang organisasi berpengaruh terhadap kepuasan hidup yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka aspek tersebut sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi.

Institusi pemerintahan Kabupaten Tana Toraja antara lain Inspektorat Kabupataen Tana Toraja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tana Toraja memiliki tugas pokok dalam melaksanakan peyusunan dan kebijakan sesuai dengan institusi masing-masing. Didasari oleh tugas, institusi ini tentu saja sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia yaitu dengan memberikan upah yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pegawai, memberikan asuransi kesehatan dan memberikan rasa aman dan nyaman baik dari segi lingkungan kerja dan hubungan antar atasan dan bawahan, melakukan pembinaan, pelatihan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna membentuk pegawai negeri sipil yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya (Perrewe dan Ganster, 2007).

Motivasi kerja menjadi hal yang paling vital dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri dalam suatu instansi yang akan mendorong pegawai untuk lebih produktif dan berprestasi. Begitu halnya dengan motivasi pada pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja dalam rangka peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Dengan adanya motivasi kerja akan berdampak pada kinerja pegawai, dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh kedudukan yang lebih tinggi. Demikian halnya mampu dalam menerapkan keterampilan dan kreatifitas dalam bekerja membuat seorang pegawai puas terhadap pekerjaan yang diembannya. Artinya kepuasan terhadap pekerjaan yang di emban membuat seorang pegawai merasa sejahtera (Taormina, 2013). Hal ini

dapat didefinisikan sebagai bentuk pemenuhan diri untuk mengaktualisasikan potensi seorang pegawai.

Organisasi dapat menjadi sukses karena adanya peran pegawai yang berdedikasi tinggi pada pencapaian tujuan organisasi dan memiliki rasa kesetiaan yang kuat terhadap organisasi (Molander, 1996). Ditinjau dari perspektif ekonomi, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerjakan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins, 2010). Hal ini mengacu pada teori hierarki kebutuhan Maslow dan menjadi salah satu alasan yang mendorong seorang pegawai untuk bekerja dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.

Hubungan antara kepuasan hidup dan motivasi kerja menurut Maslow terkait erat memiliki hubungan yang positif dimana semakin banyak setiap kebutuhan tingkat yang lebih rendah telah terpenuhi, maka semakin banyak kebutuhan tingkat yang lebih tinggi berikutnya akan dipenuhi. Hal ini menjadi alasan bahwa kepuasan hidup memiliki korelasi yang positif dengan lima hierarki kebutuhan Maslow (Taormina, 2013). Dengan demikian jika semua dari lima kebutuhan tersebut dapat dipenuhi maka kepuasan hidup telah tercapai.

Pencapaian kepuasan hidup tentunya berlaku pada setiap orang yang bekerja. Demikian juga halnya bagi pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja. Pada tahap yang pertama, orientasi pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan yang paling dasar atau fisiologisnya yaitu pemenuhan kebutuhan sandang, pangan dan papan.

Kemampuan para pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya mendorong mereka untuk dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Setiap pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja tentunya memiliki motivasi untuk dapat memenuhi kebutuhan yang tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow tersebut. Di sisi yang lain, pihak manajemen Kabupaten Tana Toraja juga berharap bahwa setiap pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja dapat memperoleh atau mampu mencapai tingkatan tertinggi yaitu pencapaian pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Melalui penilaian yang berbasis kinerja karyawan, pihak manajemen Kabupaten Tana Toraja memberikan penghargaan finansial maupun non finansial pada setiap karyawan yang berprestasi. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diterima karyawan atau diberikan adalah memperoleh promosi jabatan sebagai bentuk implikasi aktualisasi diri karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja dengan pertimbangan bahwa, pekerjaan atau bekerja dalam institusi pemerintahan akan memberikan jaminan finansial maupun non finansial bagi karyawan. Selain itu, status pegawai negeri yang secara sosial dianggap memiliki strata (kasta) yang tinggi yang dapat membantu karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya. Hal inilah yang mendasari penelitian ini dilakukan pada pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja?
2. Bagaimana tingkat kepuasan hidup pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja menurut Maslow terhadap kepuasan hidup pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja?
4. Apakah terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja menurut Maslow dan kepuasan hidup pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja ditinjau dari perbedaan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja?

C. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih spesifik permasalahan dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

1. Motivasi kerja menurut Maslow yang diukur berdasarkan: a) kebutuhan fisiologis, b) kebutuhan keamanan, c) kebutuhan sosial, d) kebutuhan harga diri dan e) kebutuhan aktualisasi diri.
2. Kepuasan hidup atau *life satisfaction* menurut Ed Diener. Kepuasan hidup adalah adanya kualitas hidup dan perasaan sejahtera atau *well being* yang mendorong seseorang untuk mengoptimalkan potensinya dan

mengaktualisasikan dirinya dengan merefleksikan nilai-nilai yang dimiliki sepenuhnya (Clarke *et al*, 2006).

3. Penelitian dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tana Toraja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus kajian penelitian ini dan tujuan yang ingin dicapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Dilihat dari dimensi akademis, penelitian ini bermanfaat sebagai referensi yang dapat menunjang untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan atau referensi untuk penelitian yang akan datang. Penelitian ini menilai motivasi kerja pegawai negeri Sipil yang dikaji melalui teori hierarki kebutuhan Maslow. Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat membantu memperjelas teori-teori yang telah dikembangkan yang digunakan dalam praktek pada dunia kerja bahwa teori Maslow dan teori konten lainnya disarankan sebagai pilihan yang baik dalam merencanakan kriteria motivasi berkelanjutan bagi pegawai negeri sipil.

2. Manfaat Praktis

Dilihat dari dimensi praktis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan dan informasi dalam merencanakan dan memperbaiki sistem motivasi khususnya bagi pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja

kepada pihak pemerintah dan membantu mengidentifikasi tantangan utama dalam mengusulkan solusi dengan menciptakan budaya kerja yang positif sebagai alat motivasi bagi pegawai untuk lebih produktif dalam meningkatkan kinerja serta menjadi dasar evaluasi dalam menerapkan strategi motivasi yang tepat bagi pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan hidup pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja menurut Maslow terhadap kepuasan hidup pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja.
4. Untuk mengetahui perbedaan tingkat motivasi kerja menurut Maslow dan kepuasan hidup pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Toraja ditinjau dari perbedaan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terangkai dan terbagi dari beberapa bab maupun sub bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini adalah bagian awal dari penelitian yang menyajikan latar belakang pemilihan topik, rumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan hasil tinjauan teoritis yang dilakukan melalui kajian pustaka untuk menguraikan dan menjelaskan landasan teori penelitian dan meliputi kajian penelitian terdahulu, teori-teori, hipotesis dan kerangka berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menyajikan metode yang digunakan untuk melakukan bagian penelitian ini. Metodologi berkaitan dengan desain penelitian, populasi dan sampel, sumber data, pengumpulan data, alat ukur, definisi operasional variabel, teknik analisis dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil olah data untuk dianalisis dan diinterpretasikan secara ilmiah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan bagian akhir dari penelitian yang mendeskripsikan dan menyimpulkan hasil dari penelitian. Memberikan saran yang dapat direkomendasikan kepada pihak organisasi dan untuk penelitian berikutnya.