

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu tantangan terbesar bagi bangsa Indonesia pada era globalisasi ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, kapabilitas dan integritas yang tinggi dalam sebuah organisasi. Bangsa ini harus secara serius dan konsisten memikirkan upaya-upaya yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusianya, baik itu pada organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Instansi publik dan swasta mengalami kesulitan untuk menghindari tantangan-tantangan manajemen sumber daya manusia. Ada dua tantangan manajemen sumber daya manusia yaitu tantangan internal dan eksternal (Mangkuprawira, 2011). Tantangan internal berkaitan dengan kesulitan dalam menerapkan strategi atau perencanaan, keterbatasan kualitas sumber daya yang ada, kesulitan dalam pengelolaan manajemen dan kesulitan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan, tantangan eksternal berkaitan dengan tekanan ekonomi, hukum, politik, sosial, budaya, ilmu pengetahuan, teknologi dan lingkungan yang semakin kompleks. Organisasi yang akan tetap bertahan dan berkembang, jika ia mampu mengendalikan tantangan-tantangan di atas dengan memanfaatkan sumber daya manusianya yang ada secara optimal.

Salah satu syarat pembangunan suatu bangsa atau daerah tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa pemerintah dan masyarakat seharusnya menyadari akan perlunya usaha-

usaha reformatif untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang memiliki kualitas kemanusiaan dan daya saing yang tinggi. Pemerintah sebagai perpanjangan tangan masyarakat dan pihak yang mengambil bagian secara langsung dalam pembangunan dituntut untuk bisa merancang pembangunan yang tepat sasaran dan merata. Hal ini akan tercapai jika pemerintah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berkapabilitas dan berintegritas tinggi di dalam organisasi-organisasi terkait. Salah satu organisasi yang terlibat di dalam perencanaan pembangunan daerah adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Dalam konteks penelitian ini saya mengambil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (BAPPEDAS) Kabupaten Nagekeo.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (BAPPEDAS) Kabupaten Nagekeo berdasarkan sejarahnya terbentuk pada tanggal 18 Januari 2008 sesuai dengan peraturan daerah Nomor 1 tahun 2008 tentang organisasi perangkat daerah sebagai badan unsur pendukung tugas Bupati dan masyarakat yang berkedudukan serta bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Nomor 7 Tahun 2008. Bappeda dan Statistik Kabupaten Nagekeo mempunyai tugas mambantu Bupati Nagekeo dalam pelayanan penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, merumuskan kebijakan teknis dan sistem informasi di bidang perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Nagekeo. Eksistensi Badan ini sebagai satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi perencanaan pembangunan daerah dengan peran yang sangat strategis dalam upaya pencapaian tujuan sistem perencanaan pembangunan yang diisyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Adapun tugas pokok dan fungsi atau tupoksi sesuai Undang-Undang, yaitu: mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan, menjamin terciptanya integrasi sinkronisasi dan sinergik antar daerah, penata ruang dan waktu antara pusat dan daerah, menjamin keterkaitan dan konsistensi perencanaan penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan, mengoptimalkan partisipasi masyarakat serta menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien efektif berkeadilan dan berkelanjutan. Organisasi ini merupakan salah satu institusi penting yang diberi tugas berat oleh pemerintah untuk pelaksanaan bidang perencanaan dan pengendalian pembangunan, penataan ruang wilayah dan mengatur sistem informasi pemerintah daerah. Dalam menjalankan tugas-tugas pokok ini tentunya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, menjadi pusat perhatian pemerintah adalah upaya meningkatkan sumber daya manusia bagi aparatur pemerintah sebagai penyelenggara negara maupun masyarakat pada umumnya (Karadal et al, 2008).

Dua hal yang menjadi tolak ukur kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, yaitu: karyawan dan pelaksanaan kerja karyawan itu sendiri (Timpe, 1991). Karyawan atau pegawai dan pelaksanaan kerjanya merupakan dua hal yang perlu diperhatikan dari sebuah organisasi. Timbulnya masalah dalam organisasi publik disebabkan oleh kurang adanya motivasi dan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan padanya (Karadal *et al*, 2008). Hal ini disebabkan oleh adanya benturan antara kepentingan pribadi pegawai dan kepentingan instansi. Di satu pihak, instansi bisa memaksimalkan efektivitas pegawai, tetapi di pihak lain pegawai dapat tersita oleh kepentingan pribadinya. Sebaliknya, pegawai dapat berkarya dengan efektif tetapi instansi mengabaikan

kepentingan pegawai. Namun, banyak kejadian menunjukkan bahwa kepentingan organisasi tidak tercapai dengan baik karena kurang adanya dorongan dan loyalitas dalam diri karyawan terhadap organisasinya yang berdampak pada benturan antara keduanya. Benturan ini sungguh terjadi di dalam diri karyawan-karyawan dari instansi publik. Keberhasilan manajemen organisasi atau instansi sangat bergantung pada pengaturan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kepentingan pribadi karyawan (Timpe, 1991).

Faktor penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam instansi publik adalah bagaimana menciptakan strategi untuk memotivasi pegawai dan membangun komitmen pegawai terhadap organisasinya. Instansi publik tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk menjadi pekerja yang produktif. Perjuangan ini hanya dapat diatasi melalui peningkatan produktivitas pegawai bahwa satu orang pegawai bisa menghasilkan pekerjaan seperti yang dihasilkan oleh sepuluh orang pegawai (Kelley, 1999). Semuanya ini akan tercapai dengan baik, jika memiliki pegawai yang bermotivasi dan berkomitmen tinggi pada organisasi. Namun, fakta telah menunjukkan bahwa masih banyak pegawai tidak memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi kepada organisasinya. Pegawai yang bermotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi merupakan salah satu tantangan yang paling sulit dihadapi oleh pihak manajemen organisasi pemerintah. Mempekerjakan pegawai yang berkualitas memang tidak mudah, tetapi memotivasi dan membangun komitmen mereka jauh lebih sulit. Saat ini sangat sukar membangun motivasi, loyalitas dan komitmen pegawai.

Adanya motivasi dan komitmen yang dimiliki pegawai akan berdampak positif terhadap kebutuhan mereka untuk memperoleh kepuasan kerja. Seorang

pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya mengindikasikan ia memiliki motivasi dalam bekerja, karena ada dorongan dari dalam dirinya untuk mencintai pekerjaan itu. Kemudian, seorang karyawan juga akan merasa puas terhadap pekerjaannya, karena ia merasa memiliki atas pekerjaannya dan setia terhadap pekerjaannya. Rasa memiliki dan setia atas pekerjaan adalah suatu bentuk komitmen kerja dari dalam diri pegawai. Kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur terhadap motivasi dan komitmen karyawan di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen akan terlihat jelas dalam hasil kinerja dan perasaan yang diperoleh setelah ia menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja dilihat sebagai dampak dan konsekuensi yang diterima karyawan dalam bekerja karena motivasi dan komitmen kerjanya. Pegawai yang bermotivasi dan berkomitmen akan membuat dirinya semakin produktif. Produktivitas kerja berdampak positif terhadap kesejahteraan pegawai dan instansinya. Kesejahteraan ini dapat menentukan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas. Kepuasan kerja adalah keyakinan yang kuat bahwa karyawan yang sejahtera adalah karyawan yang produktif (Usmara, 2006).

Upaya untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia diperlukan motivasi kerja (As'ad, 2002). Adanya motivasi kerja akan memberikan dorongan yang kuat untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Stringer (2011) yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai kebutuhannya. Seorang Pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal,

karena ada motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Jika seorang pegawai belum mengerahkan kinerja kerjanya secara optimal, maka diperlukan adanya pendorong agar ia mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut itulah yang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu, instansi perlu memahami tingkah laku para pegawai di tempat kerjanya. Ia harus peduli dan memahami kebutuhan-kebutuhan atau motif-motif yang menggerakkan para pegawainya untuk bertindak. Hal ini menjadi penting karena motivasi adalah sebuah proses pemenuhan kebutuhan. Jika kebutuhan-kebutuhan mereka dipenuhi organisasinya, maka karyawan akan mengeluarkan usaha yang luar biasa untuk pencapaian tujuan organisasional (Robbins, 2003).

Dalam peningkatan sumber daya manusia di sektor publik, hal yang paling mendasar adalah komitmen para pegawai terhadap organisasi mereka. Dengan komitmen pegawai yang tinggi diharapkan tujuan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat akan tercapai (Karadal *et al*, 2008). Beberapa penelitian terdahulu di beberapa negara di Asia dan di Amerika telah menunjukkan bahwa secara umum komitmen organisasi pegawai di sektor publik lebih rendah dibandingkan dengan komitmen organisasi karyawan pada sektor swasta dengan tingkat absensi yang tinggi dan performa kerja yang rendah para pegawainya (Markovits *et al*, 2008). Temuan ini tidak berarti di negara kita tidak terjadi, tetapi fenomena dan realita telah membuktikan bahwa itu ada di Indonesia. Motivasi kerja dan komitmen pegawai di instansi pemerintahan Indonesia dinilai masih rendah yang berdampak pada rendahnya kinerja kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh para pegawai-pegawai itu sendiri. Berbagai tantangan, masalah dan temuan dari peneliti-peneliti di atas, mendorong penelitian ini dibuat untuk

menguji apakah hasil yang sama juga terjadi di Indonesia secara khusus bagi para pegawai di Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam hal ini para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo.

1.2. Perumusan Masalah

Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo?
2. Bagaimana komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, peneliti membatasi permasalahan yang diteliti terhadap beberapa variabel. Adapun beberapa variabel yang akan diteliti oleh penulis, yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan menentukan kemampuannya untuk bertindak demi memuaskan kebutuhannya dan orang lain yang timbul dari dalam diri pribadi individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar individu (Robbins, 2003). Peneliti memberikan batasan pada motivasi intrinsik karena peneliti merasa peningkatan motivasi kerja karyawan tidak

saja dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik yang dianggap sebagai satu-satunya cara dalam memotivasi karyawan dan membuat karyawan merasa puas dan dihargai. Banyak temuan peneliti yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik bukan merupakan satu-satunya cara untuk membuat karyawan merasa puas seutuhnya dengan peran mereka selama ini, melainkan motivasi intrinsik.

2. Komitmen afektif didefinisikan sebagai keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan memiliki pada organisasi dan perasaan ini yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi karena telah menjadi anggota organisasi (Meyer dan Allen, 1990). Peneliti lebih terfokus pada komitmen afektif karena komitmen tersebut membedakan bentuk-bentuk lain dari komitmen kontinuan dan normatif yang mencerminkan hubungan yang mendalam antara karyawan dan organisasi. Ia dibangun berdasarkan keterikatan emosional dibandingkan pada pemenuhan kebutuhan dan kewajiban.
3. Kepuasan kerja yang didefinisikan sebagai suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan atau seseorang relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya (Kreitner dan Kinicki, 2005).

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dalam hal ini motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan dalam hal ini komitmen afektif terhadap kepuasan kerja para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang diteliti oleh peneliti, yaitu sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Instansi yang diteliti dalam hal membangun motivasi kerja dan komitmen bagi para pegawai di Instansi-instansi Pemerintahan Kabupaten Nagekeo pada umumnya dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo pada khususnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab pertama merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab kedua menjelaskan tentang landasan teori yang membantu penulis memahami topik pembahasan dalam penelitian ini. Di dalam bab ini akan membahas secara umum tentang motivasi kerja, komitmen karyawan dan

kepuasan kerja. Selanjutnya, bab ini juga menjelaskan kerangka penelitian dihasilkan dari teori-teori, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab ketiga membahas tentang metode penelitian. Pertama-tama, bab ini memberikan gambaran umum tentang organisasi atau lokasi yang menjadi sasaran penelitian. Kemudian, bentuk penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel. Kemudian, bab ini juga akan membahas metode pengumpulan data, metode pengukuran data dan metode pengujian instrumental yang terdiri dari analisis validitas dan analisis reliabilitas. Selain itu, bab ini juga membahas tentang metode analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Bab keempat membahas mengenai analisis data dan pengujian terhadap jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian. Adapun beberapa pembahasan dalam bab ini.

1. Peneliti menguraikan hasil analisis dari pengujian instrumental yang meliputi hasil pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.
2. Peneliti menguraikan deskripsi karakteristik responden.
3. Peneliti menganalisis data pengujian deskriptif variabel responden.
4. Peneliti menganalisis pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
5. Pembahasan penelitian.

Bab kelima berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya.