

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Bahwa akhir-akhir ini menyikapi perkembangan global khususnya bangsa Indonesia sudah menyadari akan pentingnya peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai suatu faktor yang sangat mempengaruhi organisasi, baik swasta maupun instansi pemerintah.

Instansi pemerintah di Indonesia sebagai penyambung atau penghubung antara negara dengan masyarakat, dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintah dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi pesatnya perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lainnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu persoalan di dalam suatu organisasi adalah kualitas sumber daya manusia masih terus diperjuangkan, kendati banyak tantangan dan hambatan, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka memenuhi cita-cita dan harapan bangsa dan negara.

Sumber daya yang unggul dan kompetitif diharapkan mampu menciptakan pergeseran paradigma untuk mengembangkan praktek-praktek dunia pendidikan yang terkini dan relevan. Sumber daya yang unggul di era globalisasi harus terus menerus mentransformasikan seluruh aspek manajemen internal organisasinya agar selalu relevan dengan kondisi saat ini, agar mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas serta inovatif guna peningkatan daya saing di tengah dunia yang terus berubah. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi, ini merupakan salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia termasuk penerapannya di tingkat kementerian, salah satunya adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Kementerian ini terdiri 5 (lima) unit teknis dan di dukung 3 (tiga) unit pendukung yaitu Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal dan Badan Litbang dan Informasi.

Badan Litbang dan Informasi, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan penelitian, pengembangan dan pengkajian, serta pengelolaan informasi di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Organisasi dan Tata Kerja Badan Litbang dan Informasi diatur dalam Peraturan Menteri Nakertrans R.I. Nomor: PER.12/MEN/ VIII/2010, *tentang* Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Peraturan Menteri Nakertrans R.I., Nomor: 02 Tahun 2013, *tentang* perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., Nomor: PER12/MEN/VIII/2010, *tentang* Organisasi dan Tata Kerja Kemnakertrans.

Sebagai unit kerja yang berperan sebagai *think tank* membutuhkan setiap unit dan anggota organisasi untuk bekerja secara optimal. Hasil kerja yang optimal dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai serta kompensasi dan kepemimpinan, untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Sebagai dasar perilaku manusia, motivasi kerja memiliki peran sentral mengenai alasan seseorang berperilaku dan bertindak. Dalam konteks motivasi kerja dapat dicerminkan seberapa tinggi seseorang berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan bidang kerjanya. Kepuasan kerja pegawai dan motivasi merupakan prinsip utama dari manajemen sumber daya manusia kontemporer, karena dengan melalui sistem motivasi, mutu suatu organisasi meningkatkan keunggulan dan nilai kompetitif. Oleh karena itu, sangat diperlukan untuk mengembangkan dan memperkenalkan yang baru elaborasi dan fleksibilitas mereka akan sangat membantu kepuasan pegawai dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Melalui pengamatan di Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans, teridentifikasi masih belum maksimalnya motivasi kerja hal ini ditandai pada kurangnya ketaatan pada jam kerja, ketaatan terhadap peraturan kedisiplinan serta adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan. Hal ini jika dibiarkan terus menerus tidak hanya akan mengganggu kinerja mereka secara individual,

namun kinerja organisasi secara umum akan terganggu karena adanya keterkaitan kerja antara satu dengan yang lain.

Rendahnya motivasi ini disebabkan oleh adanya ketidakcocokan jenis pekerjaan. Hal ini dapat diketahui dengan masih adanya ketidaksesuaian pendidikan atau keahlian dengan bidang pekerjaan. Ketidaksesuaian pendidikan atau keahlian dengan bidang pekerjaan ini telah menyebabkan rendahnya kepuasan atas keberhasilan pekerjaan dan tidak adanya semangat dari dalam diri karena adanya perbedaan antara bidang kerja dan keahlian. Selain itu, pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang telah menyebabkan pegawai sering merasa bosan karena tidak memiliki dampak pada pengetahuan baru dan pengembangan diri ke depan. Lemahnya umpan balik dan otonomi menyebabkan pegawai lebih banyak menunggu daripada berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain karakteristik pekerjaan, iklim organisasi juga merupakan faktor lingkungan yang memiliki pengaruh besar pada motivasi kerja pegawai. Perkembangan organisasi yang menjadikan struktur organisasi menjadi lebih kompleks dan berkembang menyebabkan kebutuhan untuk membangun iklim positif semakin penting untuk meningkatkan kepuasan pegawai dan tingkat produktivitas. Ketidakmampuan organisasi menciptakan iklim kerja organisasi yang positif akan menurunkan semangat kerja.

Terkait dengan iklim organisasi, melalui hasil pengamatan di lapangan ditemukan beberapa permasalahan, seperti: 1) terlalu seringnya penggantian pimpinan menyebabkan kebijakan maupun aturan berubah; 2) kurang rasa nyaman ditempat kerja; 3) kurang komunikasi antara bawahan dengan atasan atau antara teman dengan teman lainnya; 4) suasana kerja terlalu serius/ formal (kurang santai); dan 5) ruang kerja terkesan tidak rapi karena banyaknya berkas yang disusun tidak teratur.

Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas

yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi. Selain iklim organisasi, kompensasi dan kepemimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Melalui hasil observasi pendahuluan diperoleh bukti empiris bahwa meningkatnya kesejahteraan pegawai dengan diberlakukannya remunerasi belum diimbangi dengan peningkatan motivasi kerjanya, hal ini terlihat dari beberapa indikator antara lain kurangnya ketaatan pada jam kerja, kurangnya ketaatan terhadap peraturan kedisiplinan serta adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa kesejahteraan finansial bukanlah satu satunya faktor penentu motivasi kerja, dengan kata lain ada faktor lain yang mempengaruhi kualitas motivasi kerja seorang pegawai.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kualitas motivasi kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kementerian Tenaga Kerja dan Informasi Republik Indonesia Tahun 2014, diduga disebabkan, antara lain:

- a. Motivasi kerja pegawai yang masih rendah, terlihat dari:
 - 1) Kehadiran pegawai rata-rata sebesar 91,25 % setiap bulan.
 - 2) Pejabat struktural dan fungsional, baik fungsional tertentu yang mengikuti apel pagi rata-rata 89,50 % setiap bulan (yang dilaksanakan setiap hari Selasa pagi).
- b. Masih terdapat latar belakang pendidikan yang tidak sesuai bidang pekerjaan, yaitu rata-rata sebesar 60,62 % dari jumlah 241 personil dari (Golongan III dan IV), selama Tahun 2014, (sumber data: dari kepegawaian tahun 2014).
- c. Pekerjaan berupa pelaporan penyelesaiannya melewati target waktu yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Nomor: 09 Tahun 2013, *tentang* Sistem Pelaporan Unit Kerja Pusat, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - 1) Keterlambatan dalam penyusunan laporan, antara lain: Laporan Bulanan, Laporan Tahunan serta Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), keterlambatan melebihi dari batas

waktu yang telah ditetapkan.

- 2) Keterlambatan Laporan Triwulan Tahun 2014, yaitu: Laporan Capaian Kinerja dan Laporan Keuangan dalam Aplikasi E-Monev berdasarkan Peraturan Pemerintah, Nomor: 39 Tahun 2006.
 - 3) Keterlambatan Pelaksanaan dan Pelaporan Pengendalian Kegiatan dan Anggaran Badan Litbang dan Informasi Tahun 2014.
- d. Peluang pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Surat Edaran Diklat Analisis Jabatan Tahun 2014), hal ini disebabkan karena:
- 1) Persyaratan yang telah ditentukan untuk mengikuti berbagai Diklat tidak terpenuhi, sehingga pegawai tidak dapat mengikuti pelatihan tersebut.
 - 2) Kuota pelaksanaan Diklat belum dapat mengakomodir seluruh pegawai

Berdasarkan uraian diatas, diperlukan adanya penelitian untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai, Badan Litbang dan Informasi, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

I.2 Pembatasan Masalah

Melalui hasil penelaahan teori dan observasi di lapangan diperoleh beberapa permasalahan yang memiliki relevansi dan perlu diteliti lebih lanjut, antara lain:

- a. Motivasi kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, masih sangat rendah.
- b. Masih adanya ketidaksesuaian pendidikan atau keahlian dengan bidang pekerjaan ini telah menyebabkan rendahnya kepuasan atas keberhasilan pekerjaan dan tidak adanya semangat dari dalam diri karena adanya perbedaan antara bidang kerja dan keahlian.
- c. Iklim organisasi diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai seperti kurang rasa nyaman ditempat kerja, kurang komunikasi antara bawahan dengan atasan atau antara teman dengan teman lainnya, suasana kerja terlalu serius/ formal (kurang santai), ruang kerja terkesan

tidak rapi karena banyaknya berkas yang disusun tidak teratur, terlalu seringnya penggantian pimpinan dimana setiap penggantian pimpinan maka berubah pula peraturan dan kebijakan yang diterapkan.

- d. Kepuasan kerja, dapat di indikasikan dengan tingkat kerajinan pegawai, tingkat absensi yang rendah dan tidak adanya keluhan serta ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Namun mengingat keterbatasan waktu, dana dan tenaga agar penelitian ini lebih terfokus maka pembahasan pada penelitian ini dibatasi hanya pada variabel-variabel yang berhubungan dengan judul tersebut di atas, yaitu: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

1.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan pembatasan masalah maka dirumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans ?
- b. Apakah ada pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans ?
- c. Apakah ada pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans ?
- d. Apakah ada pengaruh langsung iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans ?
- e. Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans ?

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk :

- a. Mengetahui pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans.

- b. Mengetahui pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans.
- c. Mengetahui pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans.
- d. Mengetahui pengaruh langsung iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans.
- e. Mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Badan Litbang dan Informasi, Kemnakertrans.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Secara teoretis, penelitian ini berupaya mengkonfirmasi teori maupun model penelitian yang sudah ada sekarang sehingga dapat bertindak sebagai pembanding maupun pengayaan pembahasan mengenai motivasi kerja pegawai melalui karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja.
- b. Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan referensi yang bermanfaat bagi pimpinan organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui peningkatan penerimaan pegawai atas karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga secara khusus diharapkan dapat memberi sebuah fenomena empiris yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan organisasi organisasi di masa depan.