

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu pekerjaan masalah motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap hasil yang akan dicapai. Ada pandangan yang menyatakan bahwa kebanyakan orang tidak menyukai pekerjaan, tetapi hal ini telah banyak mengalami perubahan pada masa sekarang dan diakui bahwa banyak orang misalnya pekerja profesional, para ahli dan seniman-seniman yang telah yang mempunyai tingkat keahlian yang tinggi ini secara sungguh-sungguh mencintai pekerjaannya. Sedangkan motivasi kerjanya antara lain dapat berupa kesejahteraan umum dan rasa suka akan pekerjaannya itu sendiri.

Melakukan suatu pekerjaan harus dilandasi oleh suatu motif dari dalam diri. Seperti yang dikemukakan oleh Munir (1999: 129) motif dapat dibedakan dalam dua unsur pokok. Pertama, berupa daya dorong untuk berbuat. Kedua, ialah sasaran yang diarahkan untuk melakukan sesuatu. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa, daya dorong yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan timbul selain karena dilandasi kebutuhan dasar (basic needs) juga karena ingin memperbaiki taraf hidup dan tingkat pendapatan.

Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena empat pertimbangan utama, yaitu : (a)Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “quid pro quo’ yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan Ada ubi ada talas, ada budi ada balas; (b)karena dinamikanya , kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi

juga bersifat psikologis; (c) tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia; dan (d) perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi; juga tidak untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian hasil/prestasi akan sangat dipengaruhi sekali oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Jadi dalam membahas masalah kerja maka salah satu aspek yang perlu dibahas adalah motivasi. Motivasi ialah suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan seseorang untuk dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, serta tanggung jawab.

Suatu organisasi tanpa karyawan tidaklah ada dan tidak dapat dibayangkan. Bagaimanapun sederhana ataupun kompleksnya suatu organisasi, karyawanlah yang menjadi intinya. Karyawan adalah salah satu aspek yang sangat signifikan, oleh sebab itu motivasi kerja karyawan sangatlah diperlukan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Setiap organisasi tentunya memerlukan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan.

Tingkah laku manusia sebenarnya adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Setiap orang punya semacam cita-cita tentang dirinya sendiri, mau jadi apa dan dimana tempat dia hidup dan bekerja. Secara keseluruhan tingkah lakunya dituntun oleh keinginan untuk mewujudkan diri

sendiri didunia seperti yang dipandanginya. Dalam situasi industri, misalnya perusahaan hal itu dapat merupakan tekanan bagi seseorang karyawan bila perusahaan menuntut daripadanya bertindak berlawanan dengan apa yang dianggapnya sebagai kepentingan sendiri. Agar karyawan bertingkah laku sesuai dengan tuntutan perusahaan maka harus ada integrasi antara kebutuhan mereka sendiri dan permintaan perusahaan. Untuk mencapai integrasi ini, pertama-tama kita harus mengenali motif-motif setiap orang yang ada dalam perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kegiatan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dengan cara tertentu sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Di Kantor Kecamatan Bolaang – Uki misalnya pada kegiatannya, motivasi kerja karyawan masih rendah, hal ini nampak pada pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kurang berorientasi pada apa yang menjadi tujuan serta belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan masih rendah, serta kemampuan karyawan dalam pelayanan masyarakat masih rendah.

Sesuai pengamatan ketika melakukan observasi awal pada kantor Kecamatan Bolaang-Uki diketahui bahwa aspek yang perlu ditingkatkan pada kantor tersebut terutama menyangkut motivasi kerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Aspek tersebut antara lain menyangkut metode dan

prosedur kerja yang diterapkan oleh organisasi seperti cara kerja , jam kerja atau jadwal kerja yang harus ditaati cenderung belum disiapkan dengan baik.

Permasalahan yang diuraikan diatas memerlukan kajian yang lebih mendalam terutama diarahkan pada motivasi kerja karyawan yang diharapkan menjadi pedoman pihak organisasi dan para karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga berdampak pada kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Dari latar belakang diatas, maka untuk memperoleh gambaran tentang motivasi kerja karyawan pada kantor Kecamatan Bolaang-Uki, faktor-faktor penghambat motivasi kerja karyawan serta upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan maka dilakukan penelitian yang berjudul: Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Bolaang-Uki.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi kerja pada karyawan
2. Faktor-faktor yang menghambat motivasi kerja karyawan
3. Upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada kantor Kecamatan Bolaang - Uki ?
2. Faktor-faktor apakah yang menghambat motivasi kerja karyawan pada kantor Kecamatan Bolaang - Uki?
3. Upaya-upaya apakah yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada kantor Kecamatan Bolaang - Uki?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan pada perumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai motivasi kerja karyawan pada pada kantor Kecamatan Bolaang - Uki
2. Untuk mengetahui tentang faktor-faktor yang menghambat motivasi kerja karyawan pada kantor Kecamatan Bolaang - Uki
3. Untuk mengetahui lebih jauh tentang upaya-upaya yang dilakukan oleh manajemen pada kantor Kecamatan Bolaang – Uki dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengalaman penulis dalam menyusun karya ilmiah

1.5.2 Manfaat Praktis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran pada kantor Kecamatan Bolaang - Uki dalam meningkatkan motivasi kerja mereka.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

1.6.1 Tempat Penelitian

Tempat penulisan penelitian dilakukan pada “ pada kantor Kecamatan Bolaang - Uki”

1.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan mulai bulan Mei 2012 sampai dengan selesai.

1.7 Sumber Data

1. Sumber data primer

Sumber data yang diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung kepada pimpinan serta karyawan kantor Kecamatan Bolaang-Uki.

2. Sumber data sekunder

Sumber data yang diperoleh dari kajian-kajian pustaka atau teori-teori dari para ahli yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut

1. Observasi

Dengan teknik ini penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti atau pihak yang berkompeten guna menunjang data yang telah diperoleh dengan teknik lainnya.

2. Wawancara

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data pendukung dalam hal mewawancarai langsung pimpinan meubel maupun karyawan yang dianggap mampu untuk memberikan data atau informasi dalam hubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Dokumenter

Dengan teknik ini penulis melakukan penjarangan data melalui dokumen-dokumen yang tersedia khususnya data yang diteliti.

1.9 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis yang relevan yaitu analisis deskriptif dengan menganalisis data hasil wawancara, observasi dan dokumenter yang diperoleh dan kemudian dikolaborasikan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti.

