

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Maju dan berkembangnya suatu organisasi atau instansi tidak terlepas dari beberapa hal, diantaranya adalah kinerja pegawai atau karyawan. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting untuk meningkatkan motivasi mereka guna kemajuan organisasi atau instansi tersebut. Sebagai faktor tenaga kerja dalam suatu instansi yang menentukan kelancaran dan suksesnya pekerjaan tentunya membutuhkan manusia yang produktif dan kreatif serta mempunyai semangat kerja yang tinggi atau mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Prestasi yang tinggi untuk mencapai tingkat keberhasilan yang dicapai oleh sebuah instansi tergantung pada motivasi kerja yang dihasilkan, dikatakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung motivasi dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai semua inti efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menuntut lebih banyak ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian atau skill serta sikap mental pembaharuan dan tanggung jawab dari tiap pegawai.

Menurut Anoraga (dalam Refli 2010 : 12) motivasi kerja adalah menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh karena itu termotivasi kerja dalam psikologi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Dalam konteks ini, pemberian motivasi merupakan salah satu fungsi dan tugas dari seorang pimpinan, ia harus mampu memotivasi individu-individu yang terlibat untuk dapat memberikan kerja yang optimal demi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Morgan (dalam Basalama, 2009:2) mengemukakan bahwa motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek-aspek dari motivasi. Ketiga hal tersebut adalah, keadaan yang mendorong tingkah laku (*motivating states*), tingkah laku yang mendorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*), dan tujuan dari pada tingkah laku tersebut (*goals or ends of such behavior*).

Motivasi merupakan hal yang paling penting pada suatu instansi/lembaga pemerintah maupun swasta, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu dari pegawai maupun pimpinan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan.

Demikian halnya dengan masalah yang terjadi di lingkungan Badan Lingkungan Hidup Riset dan Teknologi Informasi (BALIHRISTI) provinsi Gorontalo, pegawai yang ada di instansi ini masih kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan kinerja pegawai di instansi tersebut menjadi tidak maksimal. Hal ini disebabkan oleh pegawai yang tidak pernah mengikuti diklat pendidikan dan pelatihan, karena tidak adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan di instansi atau pegawai yang tidak mempergunakan kesempatan yang diberikan sebaik mungkin.

Selain itu pegawai kurang termotivasi diakibatkan oleh tidak adanya kesetaraan dalam hal penerimaan bonus berupa tunjangan kerja daerah (TKD), akan tetapi, bonus tersebut hanya bisa didapatkan oleh orang yang mau bekerja keras dan mau bertanggung jawab dalam tugas yang telah diberikan.

Disisi lain yang membuat pegawai kurang termotivasi adalah pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang studi, yaitu tidak adanya pembagian tugas yang disesuaikan dengan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga dipicu oleh jumlah pegawai yang ada dikantor BALIHRISTI provinsi Gorontalo tidak sebanding dengan fasilitas yang ada, selain itu pegawai kurang mentaati aturan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Hal ini disebabkan oleh pimpinan yang kurang memperhatikan pegawai, yang mengakibatkan rendahnya semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai instansi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dalam sebuah karya ilmiah dengan judul Motivasi Kerja Pegawai di kantor Badan Lingkungan Hidup Riset dan Teknologi Informasi (BALIHRISTI) provinsi Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang studi

- b. Kurangnya pengetahuan pegawai yang ada di instansi
- c. Kesadaran diri dalam melaksanakan tugas masih kurang

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti membatasi masalah pada Bagaimanakah motivasi kerja pegawai di kantor Badan Lingkungan Hidup Riset dan Teknologi Informasi provinsi Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui motivasi kerja pegawai yang ada di kantor Balai Binkungan Hidup Riset dan Teknologi Informasi provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat penelitian secara praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan untuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan.
2. Dapat bermanfaat bagi instansi yang terkait guna mendapat informasi tentang bagaimana memotivasi kerja pegawai

1.5.2 Manfaat penelitian secara teoritis

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai wujud penerapan teori-teori yang diperoleh dalam bangku perkuliahan.
2. Pelaksanaan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang motivasi kerja.
3. penelitian ini memberikan bahan pemikiran dan bahan bacaan dalam keputakaan.

1.6 Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan usulan penelitian dilakukan pada kantor Balai lingkungan hidup riset dan teknologi informasi, adapun waktu penelitian pelaksanaan selama 2 Bulan, yakni pada bulan juni 2011 sampai dengan juli 2011

1.7 Sumber Data

Menurut Hasan (2004: 19) Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan atas dua yaitu:

- a. Sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh peneliti
- b. Sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian dan biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam tugas akhir yaitu observasi dan wawancara :

- a. Observasi

Devinisi observasi menurut Gorys koruf (1997:162) adalah pengamatan langsung pada suatu objek yang akan diteliti, dalam metode ini diadakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti.

- b. Wawancara (interview)

Wawancara (interview) menurut Arikunto (2002:132) adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada pihak yang terkait.

1.9 Teknik Analisis Data

Menurut Arikunto (2002: 209) setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data perlu segera digarap oleh staf peneliti.

Setelah data diperoleh kemudian disajikan menggunakan tehnik analisis deskriptif, kualitatif. Yaitu tehnik analisis yang berupa mendeskripsikan atau mengungkapkan karakteristik variable-variabel yang menjadi focus penelitian.