

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja saat ini menuntut setiap organisasi pemerintah maupun swasta untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini merupakan kontribusi dari perkembangan teknologi yang menyebabkan begitu derasnya arus informasi antara satu daerah dengan daerah lainnya. Efek tersebut sangat nyata pengaruhnya pada beberapa organisasi, khususnya pada pemerintah daerah yang pusat komandonya ada di pemerintahan pusat. Hal ini terlihat dari setiap keputusan yang lahir pada pemerintah pusat akan sampai ke tingkat pemerintah daerah dalam waktu yang relatif singkat dan menuntut untuk direalisasikan segera. Oleh karenanya pemerintah daerah dituntut untuk dapat lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Mereka bukan seperti uang, mesin, dan materil yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang

dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu di beri dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi, dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan.

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian menempatkan posisi/ jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya. Posisi itu ditempatnya selama kehidupannya, sejak awal memasuki suatu organisasi/perusahaan,

sampai saat berhenti, baik karena pensiun atau berhenti / di berhentikan maupun karena meninggal dunia. Menurut Suparno (2015:114) pengembangan karir adalah “suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan”. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai berperan penting dalam mengemban tugas serta fungsi yang dijalankan oleh organisasi pemerintah khususnya pemerintah daerah. Oleh Karena itu kebutuhan akan karyawan yang terdidik dan siap pakai sangat dibutuhkan. Selain itu karyawan turut pula dianggap sebagai ujung tombak dari sebuah organisasi, karena pada prinsipnya, realisasi dari setiap keputusan dalam sebuah organisasi dijalankan oleh karyawan tersebut.

Setiap pegawai memiliki suatu kontrak penempatan yang menyatakan atau menjelaskan bahwa ia harus berusaha dengan bekerja keras melakukan tugas-tugas dan bertanggung jawab sepenuhnya. Disisi lain, sebagai imbalannya pimpinan akan memberikan penghargaan tertentu yang biasanya terdiri atas gaji ataupun tunjangan sebagai balas jasa kepada pegawai yang bekerja keras dengan baik. Isi kontrak semacam ini jelas bagi kedua belah pihak.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh seorang karyawan/pegawai didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja

karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Motivasi kerja menurut Sadili (2011 : 281) Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Dessler (2013 : 249) work motivation construed as humans innate predispositions to effectively undertake team-oriented work activities under ideal conditions (motivasi kerja ditafsirkan sebagai kecenderungan bawaan manusia untuk secara efektif melakukan kegiatan kerja tim yang berorientasi pada kondisi yang ideal). Given that these organizations strive to gain competitiveness by motivating employees to cooperatively share knowledge, as well as protect prganizational specific knowledge from being externally expropriated, it becomes expedient to understand toward the normative goal of knowledge (mengingat bahwa organisasi-organisasi

berusaha untuk mendapatkan daya saing dengan memotivasi karyawan untuk kooperatif berbagi pengetahuan, serta melindungi pengetahuan khusus organisasi dari yang eksternal, menjadi bijaksana untuk memahami bagaimana mereka dapat memobilisasi dan mempertahankan motivasi kerja yang diarahkan pada tujuan normatif pengetahuan).

Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Gorontalo, khususnya seluruh bagian satuan kerja yang keseluruhannya merupakan sebuah organisasi yang berada di bawah naungan Pemerintah Daerah Kota Gorontalo yang berfungsi untuk menjalankan tugas dari masing-masing bagian. Sehingga seluruh kegiatan yang bertemakan pelayanan kepada masyarakat akan selalu dikoordinasi langsung oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, beban yang diemban oleh setiap bagian kerja sebagai perpanjangan tangan dari Pemerintah Daerah Kota Gorontalo sangat besar, sehingga dalam menjalankan perannya sangat membutuhkan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, mampu berdedikasi tinggi dan memiliki keterampilan, tanggung jawab serta keahlian di bidang-bidang tersebut.

Dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti sehubungan dengan motivasi kerja pegawai fenomena ditemukan yaitu masih adanya sebahagian pegawai yang belum mendapatkan fasilitas sebagai penunjang kegiatan dalam menjalankan tugas seperti kendaraan motor dinas. Disamping itu juga masih ditemui pemberian tunjangan yang belum sesuai dengan beban kerja pegawai dalam hal ini pegawai yang dalam level yang sama dengan beban kerja yang berbeda memperoleh

tunjangan dengan besaran yang sama. Peneliti juga menemukan berdasarkan informasi bahwa masih kurangnya pemberian penghargaan bagi sebahagian pegawai yang berprestasi dalam menjalankan tugas, misalnya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sebelum target waktu yang ditentukan. Kurangnya promosi jabatan bagi pegawai berprestasi dalam menjalankan tugas, promosi jabatan diberikan hanya kepada orang yang mempunyai kedekatan dengan pengambil kebijakan dalam hal ini pimpinan. Oleh karenanya sangat menarik untuk mengkaji sejauh mana pengembangan karir yang dilakukan pegawai dalam memotivasi kerjanya untuk pencapaian tujuan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan formulasi judul : "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo".

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Masih kurangnya pemberian fasilitas,
2. Masih kurangnya pemberian tunjangan,
3. Masih kurangnya pemberian penghargaan,
4. Kurangnya perhatian dalam memberikan promosi jabatan kepada para pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai wujud penerapan teori-teori yang diperoleh dalam bangku perkuliahan.
- b. Pelaksanaan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang pengembangan karir dan motivasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

- b. Sebagai bahan rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang aplikasi teori pengembangan karir dan motivasi dalam dunia kerja.