

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dampak globalisasi membuat banyak pengaruh dalam kehidupan. Dapat berubah hasil yang positif maupun negatif sehingga hal ini membuat instansi pemerintah yang berguna sebagai perantara antara negara dan masyarakatnya harus berusaha melakukan modernisasi agar pemerintah dapat mengimbangi perubahan akibat globalisasi. Hal ini mempunyai manfaat agar Indonesia sebagai negara berkembang tidak terlalu tertinggal oleh negara lain. Melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah salah satu hal yang harus dilakukan yang akan mengakibatkan adanya motivasi tiap individu yang bekerja dalam instansi pemerintahan tersebut. (Ningsih, 2019)

Suatu instansi pemerintahan dikatakan berhasil jika ia mampu melayani masyarakat agar puas. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai instansi. Keberadaan sumber daya manusia seperti pegawai pemerintahan perlu diawasi dan dievaluasi agar menjadi potensi keberhasilan yang optimal. Aset penting dalam suatu instansi pemerintahan adalah pegawai, karena instansi pemerintahan berurusan dengan jasa melayani masyarakat sehingga pegawai bukan hanya sekedar objek yang ada dalam instansi pemerintahan. Pegawai dapat berperan dalam mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengendalian, dan pelaksanaan secara efektif dan efisien. Pegawai harus mempunyai kesadaran untuk memberikan kontribusi yang baik untuk instansinya sehingga kemampuan dan keahlian harus dimiliki sehingga instansi pemerintahan dapat memberikan umpan balik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pada dasarnya motivasi kerja berguna untuk membimbing pegawai melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tidak terjadi konflik dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi ditandai dengan giatnya pegawai dalam menyelesaikan tugasnya karena hal tersebut sebagai suatu kewajiban pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan rincian pekerjaan yang diberi oleh pemimpin.

Tinggi rendahnya kinerja kerja suatu instansi dapat dilihat dari motivasi kerja para pegawainya karena jika pegawai demotivasi maka tujuan

organisasi tidak akan tercapai, begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Provinsi Jawa Timur banyak ditemukan fenomena pegawai seperti (1) Ada pegawai yang bermalas – malasan, (2) Terdapat pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada melayani masyarakat, (3) Jika terdapat kesalahan kurang inisiatif untuk memperbaiki, dan (4) Kurang inovasi dari pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa pegawai BAKESBANGPOL memiliki tingkat motivasi kerja pegawainya yang kurang. (Yancomala, 2014)

Motivasi kerja adalah hal yang sangat diperlukan bagi seorang pegawai untuk mencapai target yang diberikan perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi ini pegawai akan semangat menyelesaikan tugasnya, bahkan memberikan inovasi dan ide-ide lain untuk instansi pemerintahan. (Hasibuan, 2019)

Pimpinan harus melakukan pendekatan yang dapat memberikan motivasi bagi pegawainya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Pemberian motivasi dari pimpinan ini sendiri bisa berbeda tergantung dengan tingkat jabatan pegawai. Dengan memotivasi bawahan, pegawai akan bekerja lebih keras dan giat sehingga pegawai mampu memberikan ide, aspirasi, inspirasi, dan semangat kerja bagi pegawai. Motivasi kerja pegawai harus dilakukan karena masyarakat menuntut untuk mendapatkan pelayanan yang prima secara kuantitas dan kualitas. Masih banyak masyarakat yang mengeluh atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai di suatu instansi pemerintah sehingga dapat membuat birokrasi rendah lalu kinerja kerja juga ikut rendah. Hal ini dapat disebabkan karena pegawai yang melakukan *double job* atau beban kerja yang tinggi dan tidak sepadan dengan insentif yang diberikan sehingga mengganggu kinerja. Allu, mengakibatkan banyaknya pegawai yang sengaja terlambat kerja, absensi yang tinggi, dan pelayanan yang lambat.

Selain motivasi kerja, beban kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja kerja pegawai. Menganalisis beban kerja pegawai adalah hal yang perlu dilakukan karena bermanfaat untuk meningkatkan

pelayanan kelembagaan perangkat daerah dengan cara menetapkan nama jabatan dan membuat peta jabatan beserta deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan pegawai. Dari hasil menganalisis beban kerja tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja kerja. Setelah melakukan observasi, banyak pegawai di BAKESBANGPOL Provinsi Jawa Timur dibebankan pekerjaan oleh pimpinan *double job* dan melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan sesuai jabatannya. Jika hal tersebut melebihi batas dan kemampuan pegawai maka pegawai akan merasa jenuh dan lelah sehingga mengakibatkan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja (lembur). Selain itu masalah yang dihadapi yakni penempatan pegawai tidak sesuai dengan keahliannya, pendistribusian pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan rincian tugas belum jelas sehingga pegawai menjadi demotivasi lalu kinerja menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu telah banyak menjelaskan bahwa motivasi kerja dan beban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Suryadi, 2019); (Rahmadalena, 2020); (Juwandi, n.d., 2020); (Hajati et al., 2018); (Meysi & Irvan, 2017); (Sitanggang, 2018); (Pamungkas, 2016)). Namun ada penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Nabila, n.d., 2020); (Dharma, 2018)). Dari hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa terdapat research gap antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.

Fenomena gap dalam penelitian ini menyatakan jika beban kerja tinggi maka akan berdampak pada sumber daya manusia yang rendah sehingga dibutuhkan sikap yang objektif seperti pelaksanaan strategi yang melibatkan pegawai dalam merencanakan tujuan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur?

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan dengan hanya sebatas membahas mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh setelah menyusun penelitian untuk skripsi ini ialah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan agar peneliti dapat meningkatkan profesionalisme peneliti untuk memperdalam kesulitan di lingkungan masyarakat;
2. Bagi objek penelitian, hasil penelitian ini dapat dipakai pedoman dalam rangka untuk meningkatkan pelayanan untuk masyarakat;

3. Bagi masyarakat, hasil penelitian memiliki manfaat yaitu menambah wawasan bagi masyarakat agar masalah yang terjadi di masyarakat dapat terbantu.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang diantaranya adalah teori mengenai motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan. Selain hal itu, menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan dugaan sementara/hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasionalnya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis dan interpretasinya

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian