

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Tantangan persaingan dalam era globalisasi akan semakin ketat. Perubahan lingkungan usaha yang sangat cepat dengan akselerasi kemajuan teknologi informasi menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang terjadi agar dapat tetap eksis dalam persaingan global. Hanya organisasi yang fleksibel serta bersifat adaptif yang mampu berkompetisi dalam persaingan global yang sangat ketat, sebagai dampak terbukanya perdagangan internasional bagi pelaku bisnis dan tenaga kerja dari berbagai Negara.

Dalam hal persiapan menghadapi era globalisasi, organisasi harus memfokuskan kepada sumber-sumber organisasional dengan cara mengembangkan lingkungan pekerjaan yang positif, memotivasi pekerjaannya dan memiliki kepemimpinan yang memadai (Wilson, 1992). Hal ini sangat mendukung organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja seorang pada dasarnya adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dibandingkan dengan kemungkinan-kemungkinan yang ada, misalnya standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja diartikan sebagai hasil dari seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu



### 1. Kemampuan, Kepribadian dan Minat Kerja.

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan kemampuan pekerja dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan berbagai cara. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif yang relatif mantap dipengaruhi oleh faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Minat merupakan suatu valensi atau sikap, kecenderungan positif atau negatif terhadap kegiatan tertentu dapat dikatakan apabila seseorang tidak memiliki kemampuan yang diperlukan oleh suatu pekerjaan tertentu, atau tidak begitu berminat, maka sulit dipercaya bahwa prestasinya tinggi. Sebaliknya, bila seseorang bekerja pada yang sesuai dengan kemampuan, minat dan kepribadiannya dapat diharapkan kinerjanya akan meningkat.

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan padanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, makin banyak energi yang akan dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

### 3. Tingkat Motivasi Pekerja

Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu : pertama variabel individu, yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, tekanan fisik, kepribadian dan

... ..

terdiri dari meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran, dan temperatur dan faktor sosial dari organisasi yang terdiri kebijaksanaan-kebijaksanaan, jenis latihan, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Porter dan Miles (dalam Stoner, 1986) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor variabel karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja pegawai di lingkungan organisasi, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja. Ketiga faktor motivasi tersebut saling berhubungan erat satu sama lain (saling mempengaruhi).

Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) merupakan pusat pengembangan yang bergerak dalam upaya pendayagunaan, peningkatan potensi dan pendidikan luar sekolah. Sebagai lembaga pendidikan luar sekolah diharapkan dapat memainkan peranan yang positif dalam menyiapkan tenaga-tenaga terdidik yang memiliki daya saing tinggi sudah sepantasnya berusaha mengadakan perbaikan dan peningkatan dalam upaya-upaya pengembangannya.

Usaha-usaha yang di arahkan pada peningkatan kinerja pendidikan luar sekolah diwujudkan melalui kegiatan peningkatan efisiensi sumber-sumber yang dimiliki, baik efisiensi internal maupun eksternal. Efisiensi internal diwujudkan melalui optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki dengan cara-cara inovatif dan kreatif dan cara pengelolaan program yang lebih

mengembangkan dan menyediakan program-program pendidikan yang terkait dan sepadan dengan kebutuhan masyarakat dan lapangan kerja.

Disadari bahwa dewasa ini BPKB belum menjadi Balai Pengembangan Kegiatan Belajar yang lebih baik, tetapi visi BPKB “Unggul Dalam Kreativitas dan Prima Dalam Pelayanan” menjadi arahan jangka panjang untuk mewujudkan BPKB profesional dan berkualitas. Visi tersebut bisa dicapai apabila ada kerja keras, kerjasama, dedikasi, komitmen, dan profesionalisme pamong belajar yang dimiliki BPKB dan ini hanya bisa terjadi apabila ada motivasi dalam bekerja pada diri setiap pamong belajar. Motivasi sangat berhubungan erat dengan kinerja, ini terbukti ada beberapa Pegawai yang sering mangkir dalam bekerja, etos kerja yang menurun dan kurang disiplin. Setelah ditelusuri ternyata hal yang menyebabkan pegawai berbuat demikian adalah tergantung karakteristik masing-masing individu.

Dalam hal ini pihak manajemen telah melakukan berbagai upaya dalam menyikapi kondisi yang ada, yaitu dengan cara memberikan dorongan, pengarahan, dan diklat, namun hasil yang diharapkan masih belum sesuai dengan harapan organisasi. Memang terkadang sulit dan membingungkan mengenai karakteristik individu, walaupun individu adalah sama akan tetapi mempunyai keunikan dan ciri masing-masing, hal ini dikarenakan setiap individu mempunyai perbedaan mengenai sikap, persepsi dan kemampuan (Gibson, 1992).

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji secara seksama mengenai pengaruh faktor-faktor motivasi pegawai

.....

**"MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI BERBAGAI FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI DI BALAI PENGEMBANGAN KEGIATAN BELAJAR (BPKB) YOGYAKARTA".**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan pokok yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kendala-kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai?
3. Bagaimana solusi yang seharusnya untuk meningkatkan kinerja pegawai?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Mengkaji pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di BPKB Yogyakarta.
2. Mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi oleh pemimpin dalam hal meningkatkan kinerja pegawai.
3. Mengetahui solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat terhadap pengembangan teori

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan mengenai pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat terhadap kepentingan praktis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Yogyakarta, sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya terkait dengan faktor-faktor motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.