

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Otonomi Daerah yang ditetapkan oleh pemerintah membawa konsekuensi logis terhadap berbagai hal, terutama adanya tuntutan daerah untuk berupaya seoptimal mungkin menggali dan memunculkan potensi sumber-sumber pendapatan yang dapat diolah. Berkaitan dengan hal tersebut, potensi yang ada di daerah harus pula dikembangkan dan mengacu pada strategi secara global. Dengan melihat perkembangan yang ada saat ini, tuntutan masyarakat di era reformasi yang terkait dengan kebutuhan diharapkan adanya pola percepatan pelayanan yang baik, sehingga suatu lembaga/instansi dituntut mempunyai Sumber Daya Manusia yang profesional.

Biro Umum Setda Propinsi DIY dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2004 tentang pembentukan dan organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Biro Umum yang merupakan bagian dari Organisasi Sekretariat Daerah dibentuk berdasarkan Perda No. 1 Tahun 2004, mempunyai fungsi menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan koordinasi pengelolaan urusan administrasi rumah tangga, keprotokolan dan perlengkapan. Selain fungsi tersebut Biro Umum juga mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menyusun program sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah
2. Menyelenggarakan pelayanan keprotokolan dan tamu Pemerintah Daerah
3. Menyelenggarakan rumah tangga Sekretariat Daerah,
4. Melaksanakan kegiatan ketatausahaan pimpinan Pemerintah Daerah,
5. Menyelenggarakan kearsipan Sekretariat Daerah,
6. Melaksanakan pelayanan pengiriman, penerimaan berita, serta pemeliharaan peralatan telekomunikasi,

7. Mengelola sarana dan prasarana Pemerintah Daerah,
8. Melaksanakan kegiatan ketatausahaan.

Untuk melaksanakan fungsi dan tugas tersebut Biro Umum Sekretariat Daerah Propinsi DIY telah menetapkan visi dan misi sebagai berikut :

VISI

" Pelayanan tugas pemerintah secara profesional "

MISI

1. Mewujudkan peningkatan pelayanan rumah tangga instansi dan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung tugas-tugas pelayanan pemerintah
2. Mewujudkan peningkatan pelayanan terhadap pimpinan (gubernur, wakil gubernur, sekda) dan instansi pemerintah.

Keberhasilan untuk mewujudkan visi dan misi tersebut tidak lepas dari dukungan sumber daya manusia yang memadai, dari karyawan di Biro Umum sebanyak 180 orang yang tersebar di 4 bagian dan 12 sub bagian, sehingga apabila motivasi dari karyawan untuk bekerja tinggi maka keberhasilan dari pekerjaan tersebut akan tercapai dengan baik.

Kondisi tersebut menuntut suatu lembaga/instansi untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Lembaga/instansi saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994 : 222).

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan motivasi. Menurut Siagian (1995:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dari berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai alasan yang positif. Namun tidak semudah itu setiap orang mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu adanya bantuan dari orang lain yang berperan sebagai atasan ataupun pimpinannya (Triguna 1996 : 58).

Untuk mengembangkan *performance* suatu lembaga/instansi harus didukung oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian motivasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turnover* dan *absenteeisme*.

Dengan meningkatkan komitmen karyawan pada lembaga/instansi dan melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi maka hal ini akan dapat mengurangi adanya *turnover* dan *absenteeisme*.

Disamping itu, efek lain dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan, mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu instansi ke instansi lain. Misalnya kondisi persaingan yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam instansi itu sendiri. Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk pindah tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan mereka, serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kegiatan instansi atau dengan kata lain mempunyai komitmen serta *job involvement* yang rendah terhadap perusahaan.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi instansi, karena karyawan yang mempunyai komitmen dan *job involvement* yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktifitas yang rendah pula. Kondisi karyawan seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut, karena dengan kondisi tersebut karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan, dan waktu mereka untuk kemajuan instansi, yang pada akhirnya lembaga/instansi tersebut tidak akan mencapai visi dan misinya sesuai dengan yang telah direncanakan.

Dari beberapa pustaka hasil penelitian terdahulu tentang motivasi, yang kami dapatkan umumnya diarahkan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan produktivitas atau prestasi kerja suatu organisasi. Tetapi dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada suatu lembaga/instansi menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Disamping itu dari pengamatan sementara dari obyek yang akan diteliti bahwa motivasi yang diberikan oleh instansi yaitu Biro Umum Setda Propinsi DIY sangat berpengaruh terhadap kinerja

Oleh karena itu tulisan ini akan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan itu sendiri, maka kami tertarik untuk meneliti :

“ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Biro Umum Setda Propinsi DIY “

2. Perumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 2.1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Biro Umum Setda Propinsi DIY ?
- 2.2. Faktor-faktor mana dari motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Biro Umum Setda Propinsi DIY ?.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- 3.1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Biro Umum Setda Propinsi DIY.
- 3.2. Untuk mengetahui faktor-faktor dari motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Biro Umum Setda Propinsi DIY

4. Manfaat Penelitian

- 4.1. Untuk menambah wawasan keilmuan yang berhubungan dengan kinerja, khususnya pengaruh antara motivasi dengan Kinerja Karyawan
- 4.2. Untuk memberikan masukan kepada para pengambil keputusan, bahwa motivasi mempunyai arti penting dan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan serta rencana strategis pengembangan Biro umum Setda Propinsi DIY.
- 4.3. Sebagai landasan berpijak bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai masalah pemberian motivasi dengan beberapa aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan.