

B A B I **P E N D A H U L U A N**

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap lembaga pemerintah didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagi Lembaga Pemerintah yang berorientasi sosial, tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal dan juga diharapkan dapat mencapai efisiensi dan efektivitas dalam melakukan kegiatannya. Manajemen bertugas untuk mewujudkan tujuan perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan masyarakat akan pelayanan yang diberikan oleh lembaga. Pemenuhan kebutuhan tersebut menuntut kemampuan manajemen lembaga untuk mengorganisasikan dan memanfaatkan secara maksimal segala sumber daya yang dimiliki lembaga secara efisien dan efektif.

Agar usaha untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dapat dicapai, maka diperlukan adanya peningkatan produktivitas dan efektivitas pada berbagai bidang kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan sangat tergantung pada keberadaan dan prestasi kerja pegawainya, karena produktivitas suatu pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan dan kemampuan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu. Untuk itu pegawai harus dimotivasi dan diarahkan untuk melakukan apa yang diinginkan pimpinan dan diteliti jika menyimpang dari tujuan yang ditetapkan lembaga.

Dalam setiap lembaga, kenyataan yang sering dihadapi adalah bahwa beberapa pegawai bekerja lebih baik dari pada pegawai lain. Sebagai konsekuensinya, tugas pemimpin semakin kompleks, karena disamping harus mempertahankan suasana kerja yang kondusif dan produktif, juga harus memperkecil kesenjangan antara pekerja yang produktif dan pekerja yang tidak produktif dengan cara berusaha agar para pegawainya senantiasa mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Secara konvensional, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti gaji yang menarik maupun tunjangan dan bonus. Akan tetapi, pegawai sebagai manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan serta tujuan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan. Maka memotivasi dengan cara memberikan insentif materi tersebut dipandang bukan satu-satunya teknik yang efektif dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang pegawai tidak selalu bekerja dengan latar belakang mendapatkan gaji.

Maslow (1954) mengidentifikasi adanya lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu seseorang akan berusaha untuk memenuhi jenjang kebutuhan yang lebih tinggi dan apabila jenjang yang lebih rendah sudah terpenuhi. Adapun faktor-faktor motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar, misalnya kebutuhan akan pangan, sandang dan papan, dimana untuk memenuhi kebutuhan ini seseorang harus bekerja. Bagi seorang pegawai gaji atau upah yang diterima yang utama digunakan untuk memenuhi hidup minimumnya. Penggajian bukan hanya penting karena merupakan dorongan

utama seseorang menjadi pegawai, tetapi karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja. Dapat dipastikan bahwa uang adalah bernilai, karena dapat ditukarkan dengan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Makin besar uang yang diterima pegawai sebagai akibat dari kebijakan penggajian, semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat diharapkan. Untuk itu setiap lembaga atau organisasi harus dapat menetapkan kebijakan penggajian yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi atau lembaga secara lebih efektif dan efisien.

Faktor kedua adalah kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja yaitu kebutuhan akan kondisi aman dan tentram, bebas dari rasa takut akan penghidupannya di masa yang akan datang, adanya jaminan akan pekerjaan bila terjadi sesuatu atas dirinya. Pekerja yang mendapatkan perlindungan keamanan dalam melaksanakan tugas, hal ini akan memberikan ketenangan bagi mereka sehingga mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Bentuk pemenuhan keamanan yang umumnya diperhatikan oleh organisasi adalah asuransi pensiun, tunjangan pensiun dan asuransi kesehatan (ASKES).

Faktor ketiga adalah kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Kebanyakan orang dalam suatu organisasi menginginkan persahabatan, rasa kekeluargaan dan restu dari teman sekerjanya untuk bertingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok kerjanya. Dalam

kelompok ini seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan kesetiakawanan dalam pekerjaan. Persahabatan dan kerjasama dengan rekan sekerja adalah sumber motivasi secara individual. Pegawai menyukai kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar anggota organisasi dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang menyenangkan dari teman sekerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan antar mereka. Keeratan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi.

Faktor keempat adalah kebutuhan penghargaan yaitu merupakan penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja dalam menjalankan pekerjaan. Pengakuan atas prestasi ini merupakan motivator yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Penghargaan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian pujian kepercayaan dan tanggung jawab serta kesempatan untuk mendapatkan promosi. Pegawai yang berprestasi harus diberikan kepercayaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa campur tangan dari pimpinan. Harus disadari bahwa pada organisasi yang berkembang, masalah yang dihadapi makin banyak dan rumit. Dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada pegawai, berarti membantu kerja organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Sedangkan promosi mempunyai arti yang penting sebab dengan promosi berarti kestabilan dan moral pegawai lebih terjamin, karena promosi merupakan bukti pengakuan terhadap suatu prestasi.

Faktor terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta mengembangkan diri di tempat dimana ia bekerja. Untuk meningkatkan kualitas anggota, suatu organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan. Pengembangan ini mencakup anggota organisasi yang lama maupun yang baru. Pengembangan diorientasikan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan anggota yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa seorang pegawai yang pada awalnya tertarik pada besarnya gaji maupun bonus yang ditawarkan. Namun hal ini tidak akan berlangsung secara terus-menerus, karena pada saat tertentu perhatian utamanya bukan lagi berdasarkan pada besarnya gaji, melainkan pada isi pekerjaan yang ditanganinya. Masalah gaji dan tunjangan dan bonus bergeser peringkatnya bukan menjadi kebutuhan yang utama lagi.

Pada sisi lain, ada pendapat bahwa gaji atau tunjangan atau bonus hanyalah merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk bersedia bekerja dan bukan atas dasar kebutuhan untuk berprestasi. Motivasi untuk berprestasi merupakan fungsi dari faktor-faktor diluar gaji, beban tanggung jawab dan pengakuan atas perolehan perkembangan dalam hal karier disepanjang masa kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat suatu pokok pemikiran bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seseorang pimpinan dalam memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja tidaklah hanya tergantung pada besarnya gaji atau tunjangan atau bonus semata. Memotivasi pegawai haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi mereka dalam

melakukan pekerjaan. Jadi prestasi kerja pegawai juga dapat dilakukan dengan menstimulasi faktor-faktor yang lain seperti kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri yang membuat dirinya mau melakukan tindakan yang lebih mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka diidentifikasi bahwa setiap Lembaga Pemerintah termasuk Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat yang berorientasi sosial harus memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja sehingga mereka berprestasi. Melakukan analisis pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?
2. Pengaruh motivasi kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?

3. Pengaruh motivasi kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?
4. Pengaruh motivasi kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?
5. Pengaruh motivasi kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?
2. Apakah motivasi kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?
3. Apakah motivasi kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?
4. Apakah motivasi kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?

5. Apakah motivasi kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?
6. Apakah pengaruh faktor-faktor motivasi, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.

5. Untuk mengetahui pengaruh faktor kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.
6. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.

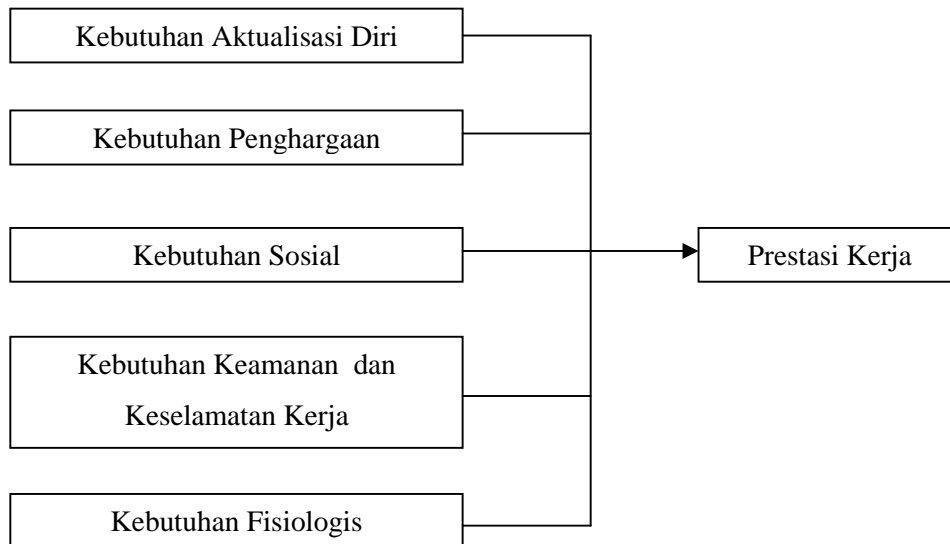
1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat, dapat dipakai sebagai masukan yang berupa informasi untuk bahan pertimbangan tentang analisis pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat dalam menentukan kebijakan-kebijakan untuk memotivasi pegawai agar dapat lebih meningkatkan prestasi kerja pegawainya dari apa yang sudah dicapai saat ini.
2. Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan khusus dalam ilmu sumber daya manusia dan pengembangan konsep kepemimpinan khususnya tentang pemberian motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

1.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dikemukakan dan tujuan penelitian serta ruang lingkup yang diteliti, maka kerangka berpikir dapat disusun secara skematis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Analisis Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.

Gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan faktor-faktor motivasi yang dilakukan oleh suatu lembaga dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

1.6 Hipotesis Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kajian teoritis yang telah dikemukakan di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga pengaruh faktor-faktor motivasi, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-

sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.

2. Diduga motivasi kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.
3. Diduga motivasi kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.
4. Diduga motivasi kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.
5. Diduga motivasi kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.
6. Diduga motivasi kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.