BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi ekonomi saat ini ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah maju pesat, ditandai dengan semakin berkembangnya segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamik telah memaksa berbagai jenis perusahaan maupun instansi pemerintah, baik pribadi maupun umum untuk melakukan perubahan visi, misi, dan strategi adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan *system* perusahaan. Perubahan yang terjadi sebagai akibat kemajuan teknologi dan informasi ini dapat memunculkan hambatan sekaligus kesempatan bagi organisasi perusahaan. Maka dengan begitu perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan kepada sumber daya manusia perusahaan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Unsur karyawan merupakan *asset* penting dalam setiap perusahaan. Oleh karena itu, tumbuh kembangnya suatu perusahaan boleh dikatakan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sebab itu karyawan memiliki peranan penting utama dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila setiap karyawan memiliki kredibilitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju berjalannya organisasi akan lancar dan pada akhirnya akan mencapai tujuan sesuai dengan rencana.

Dalam menggerakkan sumber daya manusia, pimpinan hendaknya tidak mengabaikan setiap kebutuhan, harapan dan keinginan yang merupakan sumber kekuatan yang strategis dalam jiwa manusia yang tentu saja dapat memotivasi semangat dan kemauan bekerja sama untuk mencapai tujuan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya

pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang senang melakukan pekerjaanya.

Setiap pimpinan organisasi menginginkan agar para karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga sasaran-sasaran organisasi bisa tercapai dengan efektif. Dilain pihak para karyawan pun memiliki motivasi kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Sehubungan dengan itu, maka pihak manajemen dituntut untuk bisa memadukan kepentingan dan kebutuhan karyawan dengan sasaran-sasaran organisasi sehingga ada keselarasan. Dengan kata lain, pihak manajemen harus mengembangkan strategi yang bisa mengumpan balik tumbuhnya motivasi kerja pada diri karyawan dengan jalan memenuhi apa-apa yang dibutuhkan oleh para karyawan yang bersangkutan.

Banyak perusahaan dihadapkan pada kondisi kinerja (*Performance*) yang bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan secara efektif. Kemungkinan yang menjadi penyebab adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan yang rendah, motivasi kerja merekapun tidak mendukung kearah pencapaian tingkat produktivitas kerja yang optimal. Disisi lain motivasi kerja merupakan faktor dalam mencapai prestasi dan produktivitas yang tinggi. Sehubungan dengan itu, dengan melalui manajemen yang benar setidaknya akan memudahkan pengelolaan motivasi kerja karyawan.

Pemberian motivasi kerja bukan hanya merupakan tugas dari seorang pimpinan kepada bawahannya. Pemberian motivasi kerja juga bukan hanya didasarkan pada pemberian suatu imbalan atas suatu keberhasilan yang ingin dicapai. Motivasi tebentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Dinas Pemuda dan Olahraga adalah salah satu kantor instansi pemerintahan yang bergerak di bidang olah raga, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja, serta melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan sehingga kemampuan

manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil maksimal untuk perusahaan. Motivasi semakin penting ketika perusahaan membagi pekerjaan pada karyawannya untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilannya didalam setiap divisi yang ada di perusahaan. Kemampuan dan ketrampilan tidak akan ada artinya bagi perusahaan apabila karyawan itu sendiri tidak memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaanya.

Adapun kondisi yang sedang dialami oleh para karyawan Dinas Pemuda dan Olah Raga dalam studi pendahuluan yang dilakukan penulis di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bandung pada observasi I jam 08.00 WIB telah hadir 92 pegawai, sedangkan pada pukul 08.15 WIB telah hadir 96 pegawai jadi ada 4 (empat) pegawai yang terlambat pada waktu masuk kerja, jam masuk keluar kantor yang seharusnya berakhir pada jam 17.00 WIB ada 2 pegawai yang sudah meninggalkan tempat kerja pada jam 14.45 WIB.

Sedangkan pada observasi yang ke II, pada jam 08.00 WIB telah hadir 89 pegawai, sedangkan sekitar jam 08.20 WIB telah hadir 96 pegawai. Jadi ada 7 (tujuh) pegawai yang terlambat masuk kerja atau terlambat 20 menit. Jam pulang kantor yang seharusnya berakhir jam 17.00 WIB, tercatat ada 5 (lima) pegawai yang telah meninggalkan tempat kerja pada jam 14.40 WIB.

Berdasarkan observasi tersebut, hal ini kemungkinan adalah terdapatnya motivasi yang kurang dari PNS dikarenakan sistem yang tidak mewajibkan setiap pegawai untuk bekerja mengejar keuntungan bagi instansi sehingga tidak menuntut mereka untuk saling memberikan prestasi karena hasil yang diterima setiap bulannya relatif tidak berubah. Hal ini berimbas pada kinerja yang hanya berorientasi pada hasil bukanlah proses penyelenggaraan pemerintahan yang menuntut adanya totalitas dalam penyelengaaran tugasnya. (jurnal "celah pelanggaran hukum bagi pns dan solusinya" perspektif kepolisian, www.kalsel.kemenag.go.id).

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa motivasi kerja karyawan sangatlah penting untuk dibina dan dijaga kestabilitasannya karena mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan yang juga akan mempengaruhi terhadap kemajuan organisasi. Mengingat pentingnya hal tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan tinjauan dan laporan Tugas Akhir ini dengan judul : **“ Tinjauan Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung**

1.2 Identifikasi Masalah

Proses motivasi kerja ini dalam pelaksanaannya harus dipertimbangkan dengan baik oleh instansi pemerintah, karena jika tidak akan muncul permasalahan dimana perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak sesuai standar kinerja yang harus dicapai organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengidentifikasikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah proses motivasi karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung?
2. Faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan motivasi kerja karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung?
3. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam pemotivasian karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud penulis mengadakan penelitian di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung ini untuk mendapatkan data dan informasi tentang pelaksanaan motivasi kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung. Sedangkan tujuan penulisan ini adalah untuk :

1. Mengetahui proses motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung.
2. Mengetahui faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam proses motivasi karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung saat memotivasi karyawannya.
3. Mendapatkan solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam kegiatan motivasi kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan penelitian secara akademis

   Menambah wawasan keilmuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada aspek pemberian motivasi kerja karyawan yang dilakukan perusahaan. Melalui pelaksanaan pemberian motivasi kerja pada karyawan ini diharapkan dapat berdampak terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung.

2. Kegunaan penelitian secara praktis

   a. Dinas Pemuda dan Olahraga

   Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung dengan adanya informasi tentang pelaksanaan pengembangan karyawan dalam teori dan setidaknya dapat membantu dalam meningkatkan mutu dan kualitas karyawan.

   b. Penulis

   Mendapatkan kesempatan untuk mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia secara lebih baik dalam teori maupun praktek dan untuk memperluas wawasan berpikir serta untuk menambah pengetahuan.

   c. Pihak Lain

   Bagi pihak lain yang berminat untuk dijadikan bahan pertimbangan guna mempelajari dan menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia dan berbagai permasalahannya.

1.5 Metode Penelitian

Dalam penyusunan laporan tugas akhir ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis. Menurut Nasir (2007:63) dalam buku Metode Penelitian: Tujuan metode penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran atau pelukisan secara sistematis, aktual, akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang akan diteliti.

Metode penulisan dalam penyusunan laporan tugas akhir ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi Partisipatif

Menurut Stainback yang dikutip Sugiyono (2009:227), dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D: Observasi partisipatif merupakan pengamatan secara langsung oleh peneliti dilapangan melihat apa yang dikerjakan orang, mendengar apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipatif apa yang mereka laksanakan.

b. Wawancara

Menurut Esterberg yang dikutip Sugiyono (2009:231), dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D: Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Melalui wawancara ini akan diketahui secara langsung dari informan yang benar-benar mengetahui informasi mengenai pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan. Informasi yang didapatkan dari hasil wawancara ini menghasilkan informasi yang nyata, langsung dari orang yang bersangkutan. Dalam laporan tugas akhir ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala HRD Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung.

Jenis-jenis data yang penulis gunakan dalam mendukung penyusunan laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Data Primer)

   Menurut Uma Sekaran (2006:77), data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari perusahaan yang bersangkutan dengan melakukan observasi dan wawancara kepada staf-staf perusahaan yang bersangkutan. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, data primer yang digunakan adalah wawancara dan observasi.

2. Penelitian Literatur (Data Sekunder)

   Menurut Uma Sekaran (2006:77), data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis dari buku-buku dan sumber-sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam penyusunan tugas akhir ini, data sekunder yang digunakan adalah melalui dokumentasi perusahaan, literatur buku dan sumber-sumber lainnya sebagai pelengkap proses penyusunan.

1.6 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Untuk penyusunan Laporan Tugas Akhir ini penulis melakukan penelitian pada Dinas Pemuda dan Olahraga Bandung yang berlokasi di Jalan aceh no.51 Bandung. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama tiga bulan mulai dari tanggal 26 maret 2012 sampai dengan 26 mei 2012.