

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era saat ini pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional, baik di dalam suatu organisasi swasta maupun pemerintah. Perkembangan ekonomi berkembang sangat pesat hal ini didukung dengan teknologi informasi yang sangat maju, sehingga instansi dituntut untuk melakukan inovasi. Instansi berusaha untuk mengikuti perkembangan tersebut dengan mengoptimalkan usahanya tidak lepas dari faktor utama yaitu faktor modal dan manusia. Faktor utama tersebut saling berhubungan satu sama lain, dan bersinergi untuk memberi manfaat besar terhadap kemajuan suatu instansi atau organisasi.

Seiring dengan perkembangan dunia yang semakin pesat tersebut, instansi atau organisasi akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam upaya menggerakkan perusahaannya. Mengingat dengan meningkatnya pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai kebutuhan dengan tujuan mencapai produktivitas yang tinggi.

Instansi dalam menjalankan aktivitasnya, membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja agar aktivitas instansi dapat berjalan dengan baik. Tujuan instansi akan dapat dicapai secara efektif dan efisien, apabila instansi mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat dan terarah. Sumber daya manusia yang mampu dan memiliki keinginan untuk bekerja giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal, merupakan modal penting instansi dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor yang dapat digunakan instansi dalam mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih giat dalam rangka menjaga eksistensi dan memajukan perusahaan dilihat dari produktivitas pegawai.

Motivasi dapat tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Menurut (Hamali, 2013) Motivasi merupakan faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas, dimana

motivasi mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sebagai faktor pendorong perilaku seseorang terutama untuk melakukan aktivitas tertentu yang pada umumnya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut.

Faktor-faktor motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan atau serangkaian kegiatan tertentu. Motivasi intrinsik terdiri dari empat yaitu pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang seperti lingkungan organisasi yang memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang untuk membangun semangat dalam bekerja. Motivasi ekstrinsik terdiri dari lima yaitu kebijakan dan administrasi, kualitas supervisi, upah atau gaji, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja. (Hutagaol & Affandi, 2015)

Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air merupakan salah satu bagian organisasi pemerintah di Kota Bekasi yang mempunyai tugas untuk merumuskan kebijakan teknis dan memberikan pelayanan umum pada bidang bina marga dan sumber daya air. Tugas dan kegiatan pokok Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air tersebut sejalan dengan visi misi yang diimplimentasikan dalam bentuk program kerja yang akan dilakukan oleh masing-masing bagian. Baik atau tidaknya hasil pencapaian tersebut tercermin dari seberapa jauh target program kerja yang direalisasikan. (Hutagaol & Affandi, 2015)

Dalam penelitian ini, peneliti sudah melakukan observasi dan wawancara di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Permasalahan yang timbul, penulis mendapat informasi bahwa motivasi kerja pegawai menurun diantaranya, kurangnya kordinasi antara bagian menyebabkan pegawai saling melempar tanggung jawab terkait dengan tugas yang diberikan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pencapaian kerjanya. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dan penempatan tugas yang sering kali menjadi masalah, pada bagian Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dapat diketahui bahwa dari total pegawai yang berjumlah 140 pegawai, yang memiliki latar belakang teknik berjumlah 22 orang. Hal tersebut berakibat ada beberapa program kerja yang

tidak dapat terselesaikan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi memerlukan pegawai yang memiliki kualifikasi dan keahlian khusus untuk dapat bekerja, baik untuk bagian administrasi maupun di lapangan. Dengan adanya latar belakang pendidikan yang sesuai pegawai memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dengan lebih cepat dan lebih berinisiatif ketika menjalankan tugasnya sehingga tidak selalu menunggu perintah dari pimpinan. Organisasi juga perlu memberikan pelatihan bagi pegawai agar kemampuan pegawai dapat terus ditingkatkan. Menurut (Wardono, 2012) latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan membuat pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien sehingga pada akhirnya akan merangsang pegawai untuk kerja keras dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kondisi kerja dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi yang sangat berpengaruh untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mudah sakit, mudah stress, dan sulit berkonsentrasi sehingga menurunnya produktivitas kerja. Adapun kriteria kondisi kerja yang nyaman untuk pegawai adalah adanya fasilitas kerja yang mendukung, alat bantu pekerjaan, kenyamanan kantor dan terjalinnya hubungan yang harmonis antara pegawai akan sangat berpengaruh terhadap motivasi dalam bekerja. Namun, ada beberapa permasalahan di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air yaitu ada beberapa meja pegawai yang tidak ada fasilitas komputer, yang menyebabkan pegawai wajib membawa laptop ke kantor dan ada beberapa meja pegawai yang tersedia laptop atau komputer. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan kondisi kerja tidak kondusif karena akan timbul kecemburuan sosial antar pegawai.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (Triton, 2010) produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, dengan adanya pegawai yang mempunyai produktivitas dan berkompentensi tinggi maka dapat mengembangkan instansi tersebut. Produktivitas kerja merupakan suatu gambaran tingkat keberhasilan dalam

mencapai tujuan instansi, maka dari itu pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi harus mengembangkan suatu ide-ide yang dapat meningkatkan proses kerjanya dan harus memberikan kualitas yang baik dalam hasil kerjanya yang telah ditentukan oleh instansi tersebut. Jika kinerja pegawai tersebut baik, maka suatu instansi mempunyai citra baik yang dipandang oleh instansi lain.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan agar pegawai bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara menyeluruh dan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal dan juga dapat meningkatkan produktivitas pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.

**Tabel 1.1 Data Pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi (Periode 2019)**

No.	Sub Bagian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Umum dan Perencanaan	7	5	12
2.	Kepegawaian	11	11	22
3.	Keuangan	10	10	20
4.	Pemanfaatan Ruang Jalan	8	8	16
5.	Pembangunan Jalan	20	8	28
6.	Pegembangan Sumber Daya Air	12	7	19
7.	Perencanaan dan Pengendalian Bina Marga	12	11	23
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>60</b>	<b>140</b>

*Sumber : Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi*

Dari jumlah data pegawai di atas, maka penulis menyebarkan kuesioner kepada pegawai sebagai sampel, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk proposal yang berjudul **“Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.

3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, maka diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain :

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan pemikiran dan pengalaman bagi penulis, terutama dalam mengimplimentasikan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan situasi dan kondisi di lapangan penelitian. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan bagi peneliti masalah manajemen sumber daya manusia lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian ini, untuk pengembangan lebih lanjut.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam kaitannya dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua hal tersebut terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat menjadikan pemberian motivasi sebagai salah satu unsur pendorong di dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat memacu gairah kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada dan telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada Motivasi serta Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini, meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan proposal.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian yang menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisis pada peneliti yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi, dan saran-saran penelitian yang akan datang