

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

MSDM terkesan fundamental karena hal tersebut meliputi kelembagaan, kelompok sosial, karena kegiatan MSDM melibatkan pengelolaan anggota-anggota perusahaan atau lembaga tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan MSDM yang memadai serta mempunyai. Keberhasilan sebuah industri dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Menurut Auromiqo dkk, (2019:192) Keberadaan SDM saat ini merupakan bagian integral terpenting guna menunjang aktivitas keorganisasian. Oleh karena itu, wajar jika banyak instansi yang fokus dalam perkembangan kemampuan SDM semaksimal mungkin, hal ini akan ada dampak perubahan sikap dan perilaku anggota-anggotanya, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi organisasi. Semua organisasi memiliki pencapaian, menginginkan organisasinya berkembang dari generasi ke generasi dan tidak lekang oleh waktu.

Menurut Moehariono dalam Nur Aziz dan Dewanto (2022:170) Kinerja adalah penjabaran sejauh mana suatu rangkaian aktivitas atau pelaksanaan kebijakan untuk merealisasikan rencana, program, dan strategi. Pekerjaan anggota bertujuan untuk merealisasikan produktivitas. Kinerja digunakan sebagai dasar meningkatkan pekerjaan, remunerasi, dan redundansi. Kinerja merupakan variabel independen, yang dapat memperkuat ataupun memperlemah, termasuk motivasi dan komitmen organisasi. Sebuah instansi pada dasarnya menginginkan setiap karyawannya harus

dapat bekerja dengan bagus, kinerja karyawan berdampak langsung ke perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai bisa disebabkan berbagai macam hal, antara lain adalah motivasi serta komitmen karyawan. Motivasi memainkan peranan penentu terhadap mutu performa SDM. Setiap kegiatan memerlukan arahan atau rangsangan agar karyawan atau anggota bergairah dan termotivasi untuk membantu mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi, tanpa merasa ada paksaan dari kegiatan tersebut. Selain itu, sebuah organisasi atau bisnis perlu keperluan fasilitas serta infrastruktur penunjang lainnya. Berhubungan dengan kinerja karyawan agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Motivasi merupakan situasi baik dari internal maupun eksternal dan mempengaruhi individu menjalankan aktivitas guna tercapainya suatu sasaran tertentu sesuai perencanaan sebelumnya. Motivasi disampaikan secara berkesinambungan jugalah amat krusial karena akan meningkatkan spirit kerja pegawai.

Menurut Arsindi dkk., (2022:2) salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pekerja akan terpacu untuk bekerja lebih baik dan efisien apabila mempunyai motivasi yang tinggi. Kinerja dan SDM lainnya tergantung pada motivasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi yang kuat berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan motivasi karyawan agar tujuan perusahaan

tercapai secara maksimal. Tanpa motivasi dan komitmen yang kuat, perusahaan akan sulit mencapai target yang diinginkan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Meutia dan Husada (2019:63) Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas – tugas serta loyal terhadap perusahaan.

Objek yang diminati oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Tanjungsiang Fenomena yang terkait dengan variabel yang diteliti adalah tentang Pelayanan Publik yang Kurang Baik. Masyarakat mengeluhkan pelayanan yang lambat dan kurang baik saat mengurus KTP atau kartu keluarga di kantor kecamatan Tanjungsiang. Hal ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam efisiensi dan efektivitas pelayanan publik yang disediakan oleh karyawan kantor kecamatan.

Beberapa karyawan yang sebelumnya menunjukkan kinerja optimal kini mengalami penurunan produktivitas, terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif seperti penerbitan dokumen kependudukan, pelayanan izin usaha, dan surat-surat lainnya. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas ini mengakibatkan pelayanan terhadap masyarakat menjadi lebih lambat, yang pada akhirnya memicu peningkatan keluhan dari warga. Proses pelayanan yang tidak lagi sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan ini berdampak negatif pada kinerja keseluruhan karyawan. Salah satu faktor yang berperan dalam penurunan kinerja ini adalah motivasi,

Kurangnya Motivasi terlihat bahwa beberapa pegawai di kantor kecamatan Tanjungsiang kurang menunjukkan semangat dan fokus saat bekerja. Mungkin ada masalah motivasi yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas layanan karena motivasi sangat diperlukan supaya orang semangat dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan oleh pimpinan. Disinilah pemimpin mempunyai peranan untuk memberikan motivasi serta memberikan arahan kepada pegawai untuk bisa melaksanakan tugas dengan maksimal. Kurangnya Komitmen dan Tanggung Jawab ada indikasi bahwa sebagian pegawai tidak menunjukkan tingkat komitmen dan tanggung jawab yang memadai terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja dan responsivitas terhadap tugas-tugas yang diberikan. Persepsi dan Sikap Pegawai saat melakukan wawancara nonformal dengan pegawai menunjukkan adanya persepsi bahwa sebagian dari mereka kurang serius atau kurang fokus selama jam kerja. Sikap ini dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan kantor kecamatan sehingga mempengaruhi penyelesaian pekerjaan yang kurang maksimal, maka dari itu untuk memperoleh kinerja yang baik pimpinan instansi perlu memperhatikan beberapa faktor yaitu memotivasi pegawai agar semangat bekerja, memperhatikan keterampilan kerja pegawai dan keahlian pegawai, disiplin kerja dan juga memperhatikan kebutuhan fisik dan psikis pegawai.

Menggali fenomena-fenomena ini, penelitian tentang pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Tanjungsiang menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta menyediakan rekomendasi

perbaikan yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan publik yang disediakan oleh kantor kecamatan tersebut.

Hal ini juga dapat terlihat dari hasil pra survey yang dilakukan kepada 20 orang pegawai kantor Kecamatan Tanjungsiang mengenai kinerja karyawan kantor Kecamatan Tanjungsiang, sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjungsiang

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	Anda dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.	7	35%	13	75%	100%
2	Anda dapat mengidentifikasi masalah, informasi yang relevan aman dan dapat menerapkan solusi.	8	40%	12	60%	100%

Sumber: Data diolah tahun 2023 oleh peneliti

Data di atas memperlihatkan gambaran kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjungsiang. Masih Masih terdapat 75% karyawan atau pegawai yang merasa dirinya susah dalam menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan yang tak terduga di dalam pekerjaannya, dan masih terdapat 60% pegawai kantor kecamatan tanjungsiang yang tidak yakin terhadap dirinya sendiri mampu mengidentifikasi permasalahan dengan baik dan memberikan solusi yang baik dalam permasalahan yang ada di kantor Kecamatan Tanjungsiang.

Hasil di atas motivasi dan juga komitmen merupakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, tak terkecuali dengan para pegawai kantor Kecamatan Tanjungsiang, motivasi dan juga komitmen dapat menjadi faktor dalam menurun atau meningkatnya kinerja dari pegawai kantor kecamatan Tanjungsiang. Salah satu hal yang dapat membentuk motivasi pegawai diantaranya yaitu gaji, tunjangan atau bonus. Berikut data gaji yang diberikan kantor kecamatan Tanjungsiang kepada para pegawainya.

Tabel 1. 2
Data Gaji Karyawan

Golongan	Gaji
III D	2,9 – 4,7 jt
III B	2,6 – 4,4 jt
III C	2,8 – 4,6 jt
III A	2,5 – 4,2 jt
II B	2,3 – 3,5 jt
II D	2,3 – 3,8 jt

Sumber: Data Kantor Kecamatan Tanjungsiang 2023

Dapat kita dilihat juga dari hasil pra survei kuisioner diperoleh data seperti berikut :

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Kantor Kecamatan Tanjungsiang

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	Saya mengambil risiko yang moderat dan berusaha keras menjadi unggul di Perusahaan	6	30%	14	70%	100%

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
2	Saya berusaha bekerja lebih baik daripada rekan kerja saya	9	45%	11	55%	100%

Sumber: Data diolah tahun 2023 oleh peneliti

Data di atas memperlihatkan gambaran motivasi pegawai Kantor Kecamatan Tanjungsiang. Kita dapat melihat terdapat pegawai yang tidak berani mengambil resiko dan berusaha sangat keras demi tempatnya bekerja sebanyak 70% dan masih banyak pegawai yang motivasi untuk unggul dibandingkan rekan kerjanya rendah yaitu sebanyak 55%,

Selain motivasi, komitmen juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai kantor kecamatan Tanjungsiang, karena dengan komitmen yang baik, maka pegawai kantor kecamatan Tanjungsiang pasti memiliki kecintaan yang baik terhadap pekerjaannya dan tentu saja akan bekerja sebaik mungkin. Komitmen yang baik salah satu cirinya bisa kita lihat dengan tingkat kehadiran pegawai. Berikut merupakan data kehadiran pegawai kantor kecamatan Tanjungsiang yang telah di paparkan pada halaman selanjutnya.

Tabel 1. 4
Data Kehadiran Pegawai

Bulan	Target Kehadiran	Presentase Kehadiran		Kemangkiran
Desember 2022	95%	94,5%	5,5% (Alfa)	5,5%
			0% (Izin)	
Januari 2023	95%	85,8%	7,1% (Alfa)	14,2%
			7,1% (Izin)	
Februari 2023	95%	83,7%	3,3% (Alfa)	16,3%
			13% (Izin)	
Maret 2023	95%	86,4%	8,4% (Alfa)	13,6%
			5,2% (Izin)	
April 2023	95%	93,9%	2,1% (Alfa)	6,1%
			4% (Izin)	

Sumber: Data Kantor Kecamatan Tanjungsiang

Dilihat dari data kehadiran pegawai kantor kecamatan Tanjungsiang, presentase kehadiran pegawai dari bulan Desember 2022 sampai bulan April 2023 adalah sebagai berikut, yaitu 94,5% pada bulan desember, 85,8% pada bulan januari, 83,7% pada bulan februari, 86,4% pada bulan maret, dan 93,9% pada bulan april. Kemudian, dari hasil penelitian pra survey awal di halaman berikutnya.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Komitmen Kantor Kecamatan Tanjungsiang

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	Saya merasa masalah yang dihadapi perusahaan merupakan masalah saya juga	9	45%	11	55%	100%
2	Apabila saya mendapatkan tawaran bekerja yang lebih baik di tempat lain, saya merasa tidak baik bagi saya meninggalkan perusahaan atau tempat saya bekerja	8	40%	12	60%	100%

Hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa 55% pegawai “Tidak setuju” atau merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh perusahaan atau kantor kecamatan Tanjungsiang bukan merupakan masalah mereka. Kemudian, 60% pegawai masih merasa ragu dan bisa saja mereka mengambil pekerjaan yang lain jika ada pekerjaan yang lain lebih memiliki nilai yang lebih baik dan menguntungkan bagi para pegawai.

Hasil pra survey penjelasan diatas bisa kita lihat bahwa para pegawai belum Memiliki semangat yang tinggi dan berani mengambil risiko yang tinggi dalam pekerjaannya demi perusahaan atau tempat mereka bekerja, sebagian pegawai masih merasa motivasi dan komitmen yang dimilikinya masih tergolong rendah dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini mencerminkan kurangnya motivasi dan juga rasa tanggung jawab yang merupakan salah satu definisi dari komitmen organisasi, yang mengakibatkan berkurangnya tingkat kemampuan pegawai kantor kecamatan Tanjungsiang.

Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Kholik dkk, (2018:204), Arsindi dkk, (2022:12), Purnama dkk, (2020:30), Yasa (2018:51) membuktikan bahwa motivasi dan komitmen berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada pegawai kantor kecamatan Tanjungsiang, hasil pra survey dan berdasar referensi dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Tujuan penulis adalah untuk melakukan penelitian tambahan terhadap peristiwa yang terjadi dalam upaya memberikan pendapat dan rekomendasi mengenai hasil dari anggotanya. Pendapat mengenai topik penelitian

didasarkan pada apa yang telah disampaikan di atas. Berdasarkan pada latar belakang, hasil penelitian sebelumnya, dan hasil penelitian pra-survei, dengan itu penelitian ini dirasa perlu dilakukan penelitian kembali dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Tanjungsiang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Masih Kurangnya Motivasi Kerja yang dimiliki oleh para Pegawai Kantor Kecamatan Tanjungsiang, pegawai di kantor kecamatan Tanjungsiang kurang menunjukkan semangat dan fokus saat menjalani jam kerja.
2. Masih Rendahnya Komitmen yang dimiliki oleh Para Pegawai Kantor Kecamatan Tanjungsiang, beberapa pegawai terlihat kurang memiliki tanggung jawab dan keterlibatan yang memadai terhadap pekerjaan mereka.
3. Lambatnya Pelayanan yang Diberikan Pegawai Kantor Kecamatan Tanjungsiang Terhadap Masyarakat, masyarakat mengeluhkan bahwa pelayanan di kantor kecamatan Tanjungsiang terkesan lambat dan kurang baik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, perlu adanya pembatasan masalah agar penelitian lebih fokus dan hasil yang didapat lebih baik, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada :

1. Variabel indenpenden dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Komitmen
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan
3. Unit analisis adalah karyawan Kantor Kecamatan Tanjung Siang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan, maka rumusan masalah penelitian yang relevan sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi, Komitmen, dan Kinerja pada Kantor Kecamatan Tanjungsiang.
2. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanjungsiang.
3. Seberapa Besar Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanjungsiang.
4. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanjungsiang.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkap seberapa besar pengaruh Motivasi dan juga Komitmen terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanjungsiang

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya Tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Motivasi, Komitmen, Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanjungsiang.
2. Mengukur Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanjungsiang
3. Mengukur Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanjungsiang
4. Mengukur Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanjungsiang

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis Bagi Penulis

Menjelaskan landasan yang lebih kuat tentang hubungan antara motivasi dan komitmen dengan kinerja di masa mendatang. Menambahkan data empiris tambahan, para peneliti dapat memperdalam pemahaman mereka tentang bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja karyawan secara lebih terperinci.

1.6.2 Kegunaan Praktis Bagi Perusahaan

Penting bagi organisasi terkait untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggotanya, terutama motivasi dan komitmen. Meningkatkan kinerja dan produktivitas anggota mereka, serta memperkuat keterlibatan dan loyalitas karyawan.

1.7 Lokasi Waktu dan Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian pada Kantor Kecamatan Tanjungsiang Gang Kalapa, Kecamatan Tanjungsiang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41284

1.7.2 Waktu Penelitian

Tabel 1. 6
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	BAB I																								
3	BAB II																								
4	BAB III																								
5	Seminar Proposal																								
6	Revisi Bab I-III																								
7	Bab IV DAN V																								
8	Revisi Bab IV & V																								
9	Persiapan Sidang																								
10	Sidang Akhir																								

Sumber: Data diolah tahun 2023 oleh peneliti