

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:27).

Kualitas sumber daya manusia atau pegawai dapat diukur melalui kinerjanya. Kinerja karyawan menurut Gaol (2014:273) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di lembaga atau instansi. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi instansi dapat meningkatkan kinerjanya.

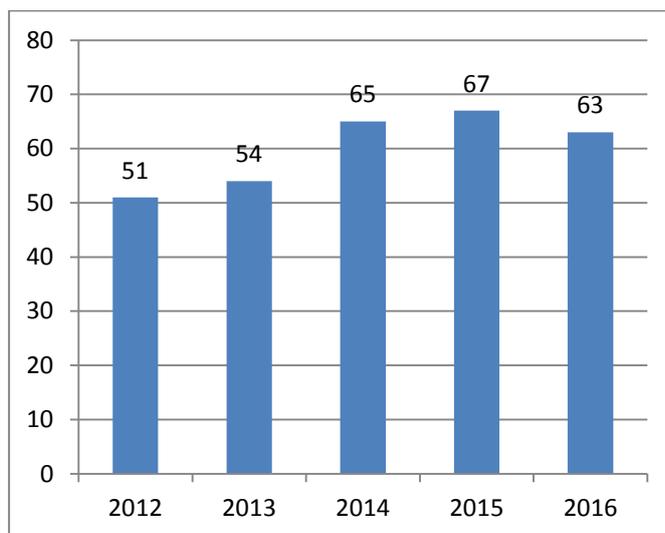
Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, di antaranya adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi menurut Hasibuan (2012:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi, pegawai tidak memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Pimpinan unit kerja dalam suatu lembaga atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawainya dalam melaksanakan setiap tugas

dan pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para pegawai sehingga mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta keterampilannya demi tercapainya tujuan lembaga.

Fenomena sumber daya manusia yang sering dianggap masalah krusial adalah tentang status pegawai, antara PNS dan honorer, atau antara pegawai tetap dan kontrak. Kebijakan atau regulasi yang ada sering menimbulkan persoalan, khususnya di kalangan pegawai honorer, karena aktivitas kerja pegawai honorer dalam suatu instansi selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, baik mengenai gaji, tunjangan, maupun beban pekerjaan. Luapan dari perasaan ketidakpastian ini tak jarang berakhir dengan aksi demonstrasi pegawai honorer yang menuntut kepastian nasibnya.

Implikasi psikologis dari perasaan ketidakpastian tersebut akan tampak pada motivasi pegawai honorer. Namun demikian, ketidakpastian masa depan juga bisa menambah semangat kerja atau motivasi kerja pegawai honorer untuk semakin produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari instansi, agar statusnya suatu saat dapat meningkat. Hal ini karena kinerja pegawai honorer, merupakan penilaian utama diangkatnya status pegawai honorer menjadi PNS.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II diketahui perkembangan jumlah pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II sebagai berikut:



Gambar 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Honororer
Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II

Tabel tersebut menggambarkan perkembangan jumlah pegawai honororer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II yang cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yaitu dari 51 orang pada tahun 2012 hingga 67 orang pada tahun 2015, namun pada tahun 2016 jumlah pegawai honororer mengalami penurunan dari 67 orang pada tahun 2015 menjadi 63 orang pada tahun 2016. Adanya penurunan jumlah pegawai honororer ini berkaitan dengan adanya berbagai perkembangan peraturan mengenai tenaga kerja honororer serta evaluasi efektivitas penggunaan tenaga kerja honororer di lingkungan Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II sehingga diperlukan perampingan tenaga kerja.

Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II merupakan salah satu instansi yang menggunakan pegawai honororer. Pegawai honororer berperan dalam membantu tugas-tugas kepegawaian sehingga dapat berjalan dengan baik. Secara umum, dapat dikatakan bahwa setiap instansi menginginkan para pegawainya

untuk bekerja penuh dedikasi selama bertugas, dengan kata lain instansi tidak menginginkan terjadinya pemutusan kerja sehingga harus kembali merekrut pegawai baru dan akan memerlukan waktu lebih lama untuk proses perekrutan dan pelatihan. Pegawai honorer bisa mengikuti tes calon pegawai negeri sipil (CPNS) setelah minimal 5 tahun bekerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II.

Berbeda dengan pegawai honorer, pegawai dengan status PNS secara umum cenderung lebih merasa aman bekerja dalam sebuah instansi, karena adanya kepastian masa depan kerja, gaji, berbagai tunjangan, dan hak-hak yang tidak sama dengan pegawai honorer. Adanya rasa aman menjadi PNS, tidak jarang menjadikan pegawai yang bersangkutan terlena dan tidak terpacu dengan target-target instansi. Kondisi ini menciptakan situasi tidak produktif dalam diri pegawai dan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan instansi.

Motivasi pegawai merupakan akibat dari interaksi seorang pegawai dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Begitu pula halnya antara pegawai dengan status PNS dengan pegawai honorer, perbedaan situasi psikologis yang dihadapi jelas akan sangat berpengaruh terhadap kekuatan motivasinya dalam bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti perbedaan motivasi antara PNS dan Non PNS, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Wibowo (2011) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi guru PNS dan guru non PNS. Namun

penelitian Wahyuningsih dan Wibowo (2011) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andani dan Sulasminten (2015) dengan hasil penelitian bahwa tidak terdapat perbedaan antara motivasi guru PNS dan Non PNS.

Permasalahan yang sering terjadi antara PNS dengan pegawai honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II adalah mengenai perbedaan gaji . Gaji pokok pegawai dengan status PNS pada golongan terendah di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II pada tahun 2016 sebesar Rp.3.061.700, mengalami kenaikan dibanding tahun 2015 yaitu sebesar Rp.2.898.500. Sedangkan gaji pegawai honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II pada tahun 2016 sebesar Rp.2.670.000, mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya sebesar Rp.2.140.000. Adanya perbedaan gaji ini menyebabkan perbedaan motivasi dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, adanya beban pekerjaan yang berbeda antara pegawai honorer dan PNS. Pegawai honorer tugasnya kebanyakan bersifat operasional, sedangkan PNS kebanyakan menempati tugas fungsional yang tidak terlalu berat bebannya. Adanya perbedaan beban kerja ini menyebabkan perbedaan motivasi dan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian lebih lanjut terhadap perbedaan motivasi antara PNS dan Non PNS (pegawai honorer) yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana pada penelitian sebelumnya penelitian dilakukan pada guru sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada pegawai. Penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Untuk itu dalam penelitian ini judul yang diambil peneliti adalah: "Analisis perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja pns dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II?
2. Bagaimana kinerja PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II?
5. Apakah terdapat perbedaan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui motivasi PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II.
2. Untuk menguji dan mengetahui kinerja PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II.

3. Untuk mengungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II.
4. Untuk mengungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II.
5. Untuk mengungkap ada atau tidaknya perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta untuk mengetahui sejauh mana materi tentang motivasi dan kinerja yang telah dipelajari dalam perkuliahan dapat diterapkan dalam praktek untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam tiap kegiatan bisnis.

2. Manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengayaan bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang motivasi dan kinerja.

3. Manfaat bagi Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen khususnya di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II dalam memotivasi pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Bab I dalam penelitian ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II dalam penelitian ini menguraikan landasan teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Beberapa teori yang diungkap dalam penelitian ini adalah tentang motivasi yang meliputi pengertian motivasi, tujuan dan langkah-langkah motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, teori motivasi, teori tentang kinerja karyawan yang meliputi pengertian kinerja karyawan, manfaat dan tujuan penilaian kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis.

Bab III dalam penelitian ini menjabarkan pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, serta analisis data.

Bab IV dalam penelitian ini menjabarkan tentang Gambaran Umum Badan Pertanahan Nasional, visi misi, fungsi, agenda kebijakan, prinsip, Arti logo dan deskripsi data hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan data hasil penelitian dengan menguraikan hasil pengujian statistiknya.

Bab V dalam penelitian ini menjabarkan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian serupa dimasa yang akan datang.