

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Penelitian

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi maupun instansi sangat penting dalam mendorong kinerja organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja penting untuk ditumbuh kembangkan dalam diri, agar sumber daya manusia tetap mampu menjaga kinerja organisasi yang lebih baik. Manusia merupakan subjek sekaligus objek pembangunan, sehingga menjadikan manusia sebagai pertimbangan penting dan menjadikan peningkatan sumber daya manusia sebagai perhatian utama. Selain itu, organisasi harus mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Oleh karena itu, suatu usaha dapat dikatakan dapat berkembang dengan sangat cepat jika mempunyai banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, begitu pula sebaliknya, jika sumber daya manusia yang bekerja pada suatu perusahaan tidak berkualitas baik, maka berkembanglah perusahaan tersebut. juga akan terhambat.

Pekerja yang dipekerjakan oleh pemerintah berdasarkan kontrak disebut dengan “pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja” (PPPK). Organisasi pemerintah kini bisa menggunakan PPPK sebagai pengganti tenaga honorer atau tidak tetap. Aturan Perjanjian Kerja (PPPK) bagi pegawai pemerintah antara lain sebagai berikut: UU ASN (No. 5 Tahun 2014) memberikan kerangka peraturan perundang-undangan tentang aturan PPPK dan klasifikasi pegawai pemerintah di Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018: Pengurusan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Jabatan fungsional pegawai PPPK diatur

dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang juga mengatur tentang pengangkatan, pemberhentian, tunjangan, dan tanggung jawab pekerja PPPK.

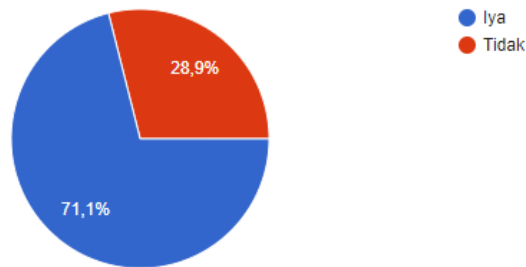
Keberhasilan suatu badan usaha atau pemerintah dalam mencapai tujuannya bergantung pada kualitas insentif yang diberikan kepada karyawannya. Motivasi kerja, seperti keamanan kerja, fasilitas kerja, bonus, insentif, dan penghargaan, dimaksudkan untuk memotivasi mereka yang menerimanya agar melakukan tugas yang diberikan atasannya secara efektif.

Para pekerja PPPK Kementerian Kelautan dan Perikanan melihat ada beberapa pekerja yang tidak lagi semangat bekerja seperti dulu. Beberapa pekerja tampaknya tidak tertarik dengan pekerjaannya dan hanya bertahan di sana karena membutuhkan uang. Tidak semua pekerja tertarik untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya melalui program pendidikan dan pelatihan formal. Dalam contoh ini, penulis mengirimkan kuesioner online kepada pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan sebagai bagian dari survei pendahuluan.

Gambar 1.1 menggambarkan presentasi penulis mengenai temuan survei.

Apakah tugas yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan?

38 jawaban



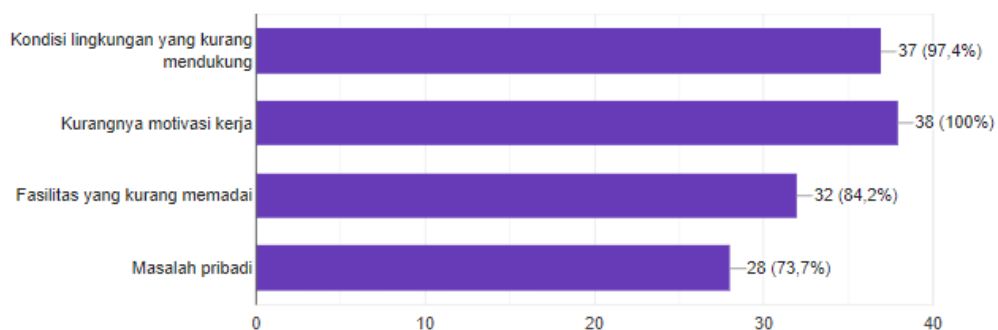
**Gambar 1. 1 Tugas yang diberikan sesuai yang diharapkan**

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Berdasarkan gambar di atas merupakan hasil pra riset presentase tugas yang diberikan apakah sudah sesuai yang diharapkan apa belum oleh pegawai PPPK yang didapatkan responden sebanyak 38 pegawai. Dapat dilihat bahwa sebanyak 71,1% menjawab iya dan untuk jawaban tidak sebesar 28,9%. Melihat hal ini masih ada beberapa yang belum sesuai yang mereka harapkan.

Hal apa saja yang membuat motivasi kerja anda menurun?

38 jawaban



**Gambar 1. 2 Hal yang membuat motivasi menurun**

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Pada gambar 1.2 Menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang membuat motivasi kerja menurun. Pada kondisi lingkungan yang kurang mendukung sebanyak 97,4% , kurangnya motivasi kerja sebanyak 100%, fasilitas yang kurang memadai sebanyak 84,2%, dan masalah pribadi sebanyak 73,7%. Penting untuk menyadari bahwa keadaan eksternal, seperti lingkungan kerja, kekhawatiran pribadi/keluarga, dan sebagainya, mungkin mempunyai dampak signifikan terhadap keinginan karyawan untuk bekerja. Jika para pekerja menjadi kurang antusias terhadap pekerjaannya, jelas ada sesuatu yang salah dan perlu diperbaiki.

Motivasi kerja seseorang merupakan dorongan internalnya untuk bertindak dan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Menjaga karyawan tetap terinspirasi dan terlibat adalah aspek penting dari setiap strategi manajemen yang sukses. Kementerian Kelautan dan Perikanan, seperti organisasi lainnya, mengandalkan keinginan intrinsik pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diartikan sebagai kondisi internal yang mendorong tindakan yang pada akhirnya akan mengarah pada terwujudnya hasil yang diinginkan. Apa yang mendorong individu adalah apa yang menjelaskan tindakan mereka. Menurut Fahmi, kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk bertindak demi memajukan tujuan organisasi berbanding lurus dengan kedalaman pemahaman pemimpin tersebut terhadap perilaku bawahannya. (Larosa et al., 2022).

Dengan demikian, penulis melakukan wawancara mengenai motivasi kerja pegawai PPPK yang diterapkan dan upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai PPPK Kementerian Kelautan dan Perikanan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pegawai PPPK, penulis mendapati informasi mengenai motivasi yang diterapkan.

Merujuk pada latar belakang masalah diatas, penulis tertarik ingin melakukan penelitian “**Analisis Motivasi Kerja Pegawai PPPK pada Kementerian Kelautan dan Perikanan**”.

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan tinjauan literatur diatas, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat diajukan:

1. Bagaimana penerapan motivasi kerja pada pegawai PPPK Kementerian Kelautan dan Perikanan?
2. Bagaimana upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai PPPK Kementerian Kelautan dan Perikanan?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan memahami penerapan motivasi kerja pegawai PPPK
- b. Mengetahui dan memahami upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai PPPK

## 2. Manfaat Penelitian

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pihak-pihak yang terkait sebagai berikut:

### a. Bagi Penulis

- 1) Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dari bangku kuliah pada Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Terlebih serta diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berhubungan dengan motivasi kerja.
- 2) Memotivasi masyarakat untuk berpikir lebih kritis, kreatif, dan inovatif dengan menggunakan ini.
- 3) Memberi penulis perspektif lain dalam bekerja di struktur birokrasi pemerintahan

### b. Bagi Pegawai

- 1) Memberikan masukan dan pemikiran tentang cara memotivasi diri dalam bekerja untuk pertimbangan di masa depan.
- 2) meningkatkan tingkat kualitas pekerjaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

c. Bagi Universitas

- 1) Bagi mahasiswa yang ingin mempelajari motivasi kerja di dunia usaha dan instansi diharapkan dapat memberikan sumber referensi dan wawasan yang segar.

