

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen strategis dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM tidak hanya berperan sebagai aset paling penting dalam organisasi, tetapi juga sebagai kekuatan pendorong utama untuk mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan operasional organisasi. Mathis & Jackson (2020:1) menjelaskan bahwa manajemen SDM terdiri dari perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan individu. Dalam konteks organisasi pemerintahan, seperti Kecamatan Cakung Jakarta Timur, SDM yang kompeten dan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi merupakan fondasi utama dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Sebagai salah satu unit pemerintahan yang melayani masyarakat secara langsung, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur, sangat bergantung pada motivasi kerja pegawainya untuk memastikan kualitas kinerja yang mampu memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat.

Dalam sektor pemerintahan, motivasi kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas internal, tetapi juga berkontribusi langsung pada kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Motivasi kerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempunyai bukti

pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja adalah kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja.

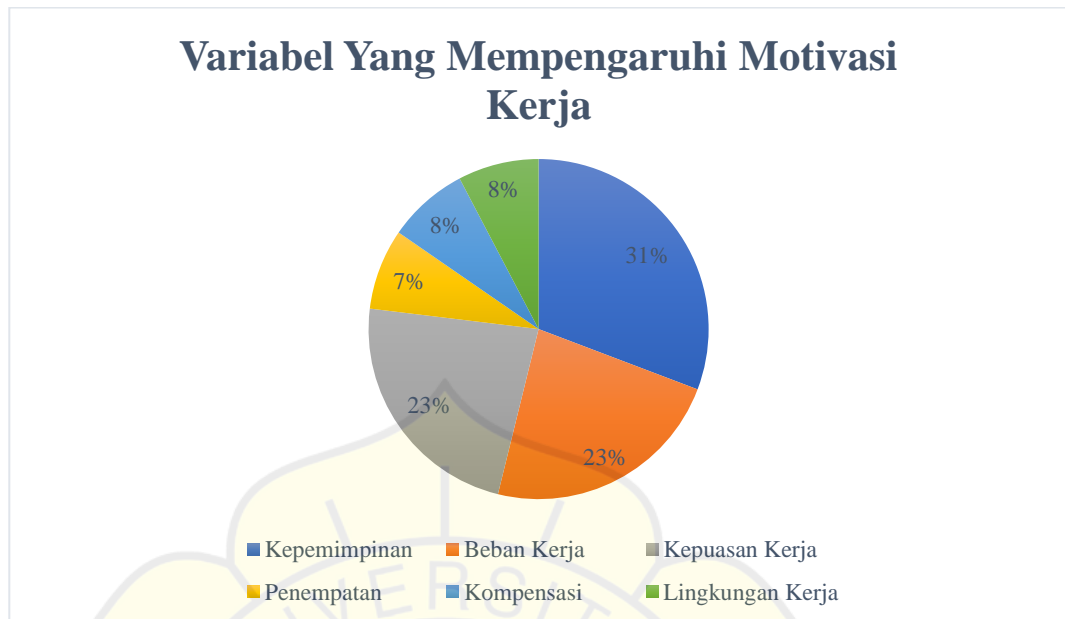
Kepemimpinan sangat penting untuk memengaruhi motivasi kerja pegawai. Atasan yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membuat pegawai lebih semangat mencapai tujuan. Pemimpin yang memberi arahan jelas, mendukung pengembangan pegawai, dan peduli pada kebutuhan bawahan bisa meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, pemimpin yang otoriter atau tidak peduli sering membuat pegawai kehilangan semangat. Karena pekerjaan yang rumit dan tuntutan pelayanan yang tinggi, kepemimpinan yang baik menjadi kunci untuk menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai.

Selain itu, Beban kerja memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja pegawai. Beban kerja meliputi jumlah tugas yang harus diselesaikan dan tingkat kesulitan pekerjaan. Beban kerja yang seimbang, dengan tugas yang sesuai kemampuan pegawai dan batas waktu yang wajar, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat tanpa dukungan yang memadai bisa membuat motivasi kerja menurun. Dukungan dari rekan kerja, hubungan yang baik, dan kerja sama tim dapat membantu pegawai mengatasi beban kerja dan menjaga motivasi tetap tinggi.

Faktor lainnya adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, seperti mendapatkan penghargaan, pengakuan, dan peluang untuk berkembang, motivasi kerja cenderung

meningkat. Pegawai yang merasa dihargai atas kontribusinya lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja, seperti kurangnya apresiasi atau peluang pengembangan, dapat menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang penting untuk memastikan motivasi kerja tetap tinggi dalam memenuhi tuntutan pelayanan publik yang optimal.

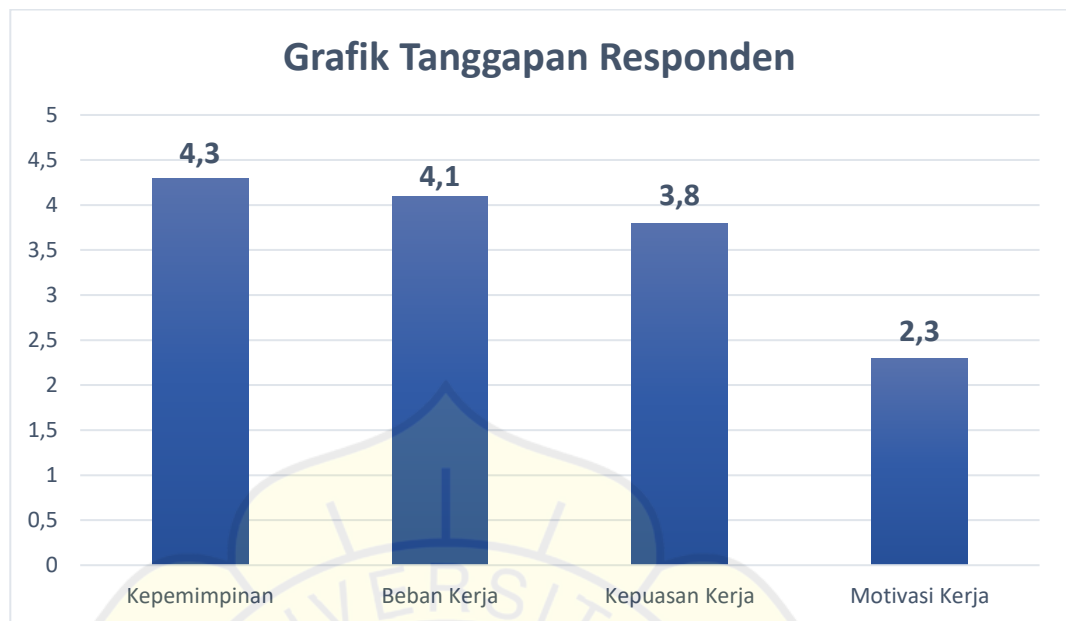
Berkaitan dengan hal di atas, setelah penulis melakukan wawancara dengan pihak kepegawaian di Kantor Kecamatan Cakung, Jakarta Timur, ditemukan adanya masalah terkait motivasi kerja pegawai. Untuk memahami lebih jauh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur, peneliti melaksanakan pra-survei terhadap 20% dari jumlah populasi 65 pegawai. Hasil pra-survei menunjukkan sejumlah variabel yang berpotensi mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Oleh karena itu, sektor pemerintahan perlu memberikan perhatian khusus kepada variabel-variabel tersebut sebagai langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan dapat dilihat pada pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Gambar 1.1 Hasil Pra-survei

Berdasarkan gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling banyak dipilih oleh responden yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur adalah kepemimpinan, beban kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil tersebut, kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20% dari jumlah populasi 65 pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur sebagai responden. Berikut ini adalah tanggapan dari responden mengenai pengukuran kepuasan kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur dengan variabel yang diteliti adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan grafik diatas, dapat di jelaskan bahwa berdasarkan tabel interpretasi, kepemimpinan mempunyai rata-rata nilai 4,3 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kepemimpinannya sangat baik, beban kerja mempunyai rata-rata nilai 4,1 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa beban kerjanya sangat tinggi, kepuasan kerja mempunyai rata-rata nilai 3,8 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kepuasan kerjanya sangat tinggi, dan motivasi kerja mempunyai rata-rata nilai 2,3 yang artinya motivasi kerja pegawai masih rendah.

Oleh karena itu, dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, bisa dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Kepemimpinan, Beban Kerja, Kepuasan Kerja di Kecamatan Cakung Jakarta Timur sangat baik, namun motivasi kerja pegawai rendah.
2. Kepemimpinan di Kecamatan Cakung Jakarta Timur sangat baik, namun motivasi kerja pegawai rendah.
3. Beban Kerja di Kecamatan Cakung Jakarta Timur sangat baik, namun motivasi kerja pegawai rendah.
4. Kepuasan Kerja di Kecamatan Cakung Jakarta Timur sangat baik, namun motivasi kerja pegawai rendah.

1.2.2 Pembatasan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini memerlukan pembatasan masalah supaya pengkajian masalah ini dapat lebih berfokus dan terarah. Oleh karena itu, batasan dalam penelitian ini membahas permasalahan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karena menjadi tolak ukur dalam kemajuan suatu instansi, apakah pegawai mengalami perkembangan dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini penulis berharap dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara akademis maupun kegunaan secara praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Dengan melalui penelitian ini, diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan, bahan pertimbangan dan evaluasi untuk mengetahui arti pentingnya kepemimpinan, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu dan keterampilan yang dimilikinya serta mempertanggungjawabkan penelitian baik kepada diri sendiri maupun orang lain, dapat meningkatkan jenjang karir, dan menjadi referensi relevan bagi peneliti lainnya.