

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat diperlukan bagi suatu organisasi. Sehingga sumber daya manusia adalah sumber yang memiliki peran aktif terhadap jalannya suatu organisasi serta proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2017). Berdasarkan pendapat Nainggolan *et al* (2022), menjelaskan bahwa sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki manusia yaitu mencakup kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan tugas (bersifat teknis ataupun manajerial).

Permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja sekarang ini ialah ditemukannya masalah mengenai produktivitas kerja yang menurun (Ningsih, 2024). Pendapat Sharma dan Sharma (Mahawati *et al.*, 2021), menyebutkan bahwa salah satu masalah utama yang dihadapi sebagian besar organisasi saat ini adalah kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Adapun menurut Poerwadarminta, produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu, sedangkan kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian. Gie menjelaskan produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (Rusby, 2017).

Pemahaman terkait produktivitas ini berlaku di instansi pemerintah dan swasta. Karena tanpa produktivitas kerja maka aparatur maupun karyawan akan sia-sia seperti banyak waktu yang terlewatkan, sementara hasil kerja tidak memberikan kontribusi (Mahawati *et al.*, 2021). Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sekarang menjadi fenomena yang banyak terjadi dikalangan pekerja baik itu instansi pemerintah maupun swasta yang harus ditingkatkan.

Fenomena masalah berkaitan dengan hal tersebut diperkuat dengan adanya pemberitaan dari media oleh Ningsih (2024) yang memberitakan tentang produktivitas kerja dapat menurun karena berbagai sebab seperti tingkat stress yang tinggi. Pada berita tersebut, salah seorang manajer di sebuah perusahaan mengatakan bahwa “Memberikan apresiasi dan penghargaan yang tepat kepada karyawan itu dapat meningkatkan motivasi mereka secara signifikan, dengan program pengembangan karier serta pelatihan juga dapat membantu karyawan agar merasa lebih dihargai dan termotivasi”.

Berdasarkan laman berita lain menyebutkan bahwa Indonesia akan menghadapi tantangan besar menuju bonus demografi pada tahun 2030 yang akan membawa peningkatan signifikan dalam jumlah tenaga kerja produktif. Sehingga untuk mengeksplorasi potensi talenta muda dan memastikan kinerja maksimal, maka perusahaan harus memberi perhatian terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Fenomena ini membutuhkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja serta cara-cara efektif untuk meningkatkan semangat kerja” (Rusdiana, 2024).

Berdasarkan informasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Apabila motivasi kerja pegawai dan karyawan menurun, maka produktivitas juga akan menurun sesuai yang telah dijelaskan dalam sumber yang disebutkan. Fenomena ini merupakan permasalahan serius yang terjadi di dunia kerja saat ini, terutama dengan tantangan besar yang akan dihadapi Indonesia menuju bonus demografi. Jika perusahaan atau instansi tidak segera mengambil langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan motivasi, maka potensi tenaga kerja yang produktif mungkin tidak dapat dioptimalkan.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, loyalitas, serta pengetahuan pegawainya, suatu perusahaan berusaha meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja pegawai (Mahawati *et al.*, 2021). Motivasi ialah keinginan, hasrat, dan kekuatan penggerak yang ada dalam diri manusia. Motivasi berkaitan dengan faktor psikologis manusia yang mencerminkan sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Sementara dorongan eksternal dipicu oleh pemimpin. Motivasi membahas metode untuk membimbing bawahan agar bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berperan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja secara giat, sehingga mencapai hasil yang optimal (Khaeruman *et al.*, 2021).

Untuk mendukung tujuan dari instansi maupun perusahaan, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam suatu organisasi

instansi pemerintah maupun perusahaan pastinya memerlukan SDM berupa tenaga kerja untuk menjalankan tujuan. Pendapat Lelo (2024), tenaga kerja ialah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang mempunyai potensi baik dalam wujud potensi nyata fisik maupun psikis sebagai penggerak utama dalam mewujudkan eksistensi dan tujuan organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun (2023) tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa tenaga kontrak termasuk dalam kategori ASN tetapi dengan perjanjian kerja. Meskipun tenaga kontrak termasuk dalam kategori ASN, namun dalam praktiknya tidak semua tenaga kontrak yang statusnya berbeda dengan ASN itu memiliki motivasi atau produktivitas kerja yang sama.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Aulia *et al* (2022), meneliti tentang “Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis variabel dan hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di BPTH (Balai Perbenihan Tanaman Hutan Banjarbaru Kalimantan Selatan). Dari penelitian tersebut menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan. Akan tetapi, hasil penelitian oleh Parashakti & Noviyanti (2021) menemukan hal yang berbeda, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan paparan dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan fokus yang berbeda yaitu tidak tertuju pada pegawai secara keseluruhan. Namun, penelitian ini

hanya memfokuskan pada tenaga kontrak yang memiliki perbedaan status dengan pegawai ASN, sebagaimana tenaga kontrak telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun (2023) tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa tenaga kontrak termasuk dalam kategori ASN tetapi dengan perjanjian kerja. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi mereka dengan produktivitas kerjanya tanpa menyimpulkan sebab akibat. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk meneliti dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal-hal yang tersebut diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Fenomena penurunan produktivitas kerja menjadi masalah yang sering ditemui di berbagai organisasi, termasuk di sektor pemerintahan.
2. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam hubungannya dengan produktivitas kerja. Akan tetapi masih terdapat indikasi bahwa masih terdapat organisasi yang belum memaksimalkan motivasi pegawai atau karyawannya sehingga berdampak pada produktivitas.
3. Indonesia menghadapi bonus demografi pada tahun 2030 yang harus mendapat perhatian serius terhadap peningkatan motivasi dan

produktivitas tenaga kerja agar dapat memanfaatkan potensi secara optimal.

4. Tenaga kontrak di kantor pemerintahan seperti di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai mungkin menghadapi masalah motivasi yang berbeda dengan pegawai tetap (ASN), sehingga perlu penelitian khusus mengenai hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja mereka.
5. Adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya yang menimbulkan pertanyaan apakah motivasi kerja benar ada hubungannya dengan produktivitas tenaga kontrak di sektor pemerintahan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini hasilnya lebih terarah, maka peneliti menentukan batasan masalah yang difokuskan pada tenaga kontrak yang bekerja di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai. Penelitian ini hanya akan mengkaji pada aspek hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, khususnya pada tenaga kontrak tanpa menyertakan pegawai tetap (ASN). Alasan batasan masalah penelitian ini tidak mencakup pegawai dengan status (ASN) karena tenaga kontrak memiliki karakteristik dan status kepegawaian yang berbeda, yang mungkin mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja mereka. Penelitian ini juga tidak akan mencakup variabel lain seperti lingkungan kerja, pelatihan, maupun faktor eksternal lainnya. Selain itu, penelitian ini terbatas di Kantor Sistem Administrasi Manunggal

Satu Atap (SAMSAT) Amuntai pada periode waktu tertentu saja, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi atau sektor lain. Analisis yang dilakukan hanya berdasarkan data yang diperoleh dari tenaga kontrak yang terlibat dan tidak mencakup faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai?
2. Bagaimana produktivitas kerja tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai?
4. Seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui dan menjelaskan bagaimana motivasi kerja tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai.

2. Mengetahui dan menjelaskan bagaimana produktivitas kerja tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai.
3. Mengetahui dan menjelaskan bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai.
4. Mengetahui dan mengukur seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mendukung teori motivasi kerja menurut Hasibuan dan teori produktivitas pegawai menurut Sedarmayanti (Purnama & Araffah, 2020).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai

Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk menyusun strategi peningkatan motivasi kerja yang diharapkan memiliki hubungan dengan produktivitas tenaga kontrak di kantor tersebut.

b. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mempelajari hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas di instansi pemerintah maupun organisasi lainnya.