

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era *industrial revolution 4.0* dan *society 5.0 human resource* yang ada dalam suatu instansi yaitu pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan dengan maksimal dan cepat. Dengan adanya teknologi dan alat yang hadir sebagai penunjang pekerjaan kantor, pegawai dituntut harus mampu mengoperasikan teknologi dan alat yang ada. Tentu ini merupakan sebuah keharusan yang dimiliki oleh pegawai. Namun, masih ada saja pegawai yang masih sulit untuk mengoperasikan dan menggunakan teknologi dan alat yang ada di sebuah instansi tersebut. Ini merupakan sebuah hambatan yang harus diatasi dengan cepat sehingga produktivitas kerja tidak terganggu dan menghasilkan hasil yang maksimal.

Dengan produktivitas kerja pegawai yang baik, ini memudahkan sebuah instansi mencapai tujuannya dengan cepat. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pimpinan yang ada di sebuah instansi harus mampu memberikan motivasi kerja agar para pegawai bersemangat untuk mengembangkan diri dan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Sehingga para pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pemohon paspor yang datang. Sikap ramah, selalu tersenyum, dan melayani dengan tulus merupakan suatu keharusan yang dilakukan oleh pegawai kepada para pemohon paspor yang datang. Ini bukan hal yang mudah untuk dilakukan oleh seluruh pegawai selama jam kerja, mungkin saja pegawai memiliki titik jenuh terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Disinilah peran motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh para pegawai.

Motivasi kerja merupakan sesuatu alasan yang mendorong seseorang dalam hal ini pegawai untuk melakukan sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu dan tetap semangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Karena kebutuhan motivasi kerja untuk setiap pegawai berbeda-beda, maka pimpinan harus mampu menganalisis kebutuhan untuk masing-masing pegawai.

Berdasarkan observasi yang Penulis dapatkan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur, terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai akibat rendahnya motivasi yang ada di diri pegawai seperti pegawai yang masih datang terlambat, tidak mengisi jurnal harian pada SIMPEG, dan tidak memakai atribut Pakaian Dinas Harian (PDH) dengan lengkap.

Padahal, perhitungan tunjangan kerja dihitung berdasarkan penilaian kode etik dan kode perilaku pegawai, pengisian jurnal harian pada SIMPEG, jumlah kehadiran, jumlah jam kerja, dan target kinerja. Jika dari salah satu poin tidak terpenuhi maka akan terjadi pemotongan pembayaran tunjangan kinerja bagi pegawai. Tentu pegawai menjadi merugi karena hanya satu poin tidak terpenuhi maka pegawai tersebut tidak menerima tunjangan kinerja secara penuh. Tetapi ini menjadi kosekuensi untuk pegawai tersebut karena kurangnya disiplin.

Kepala Bagian Urusan Kepegawaian sebagai orang yang menangani permasalahan yang terdapat pada pegawai, perlu memberikan motivasi kerja dan pembinaan kepada seluruh pegawai khususnya kepada pegawai yang sering melakukan pelanggaran. Pemberian motivasi kerja yang diberikan dapat diberikan secara lisan maupun dengan teguran atau sanksi. Kebutuhan pemberian motivasi setiap pegawai berbeda-beda maka dari itu Kepala Urusan Pegawaian harus mampu menganalisis dan mengetahui kebutuhan motivasi pegawainya.

Berdasarkan masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja yang maksimal, sehingga pelanggaran seperti datang terlambat yang menyebabkan pemotongan gaji pegawai dapat dikurangi bahkan dihilangkan. Tentunya pemberian motivasi kerja oleh pimpinan harus sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu Penulis tertarik untuk menganalisis dalam bentuk Karya Ilmiah dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah “**Bagaimanakah motivasi kerja terhadap pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur?**”

## **C. Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah:

- a. Menganalisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.
- b. Mengetahui pemberian motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

### **2. Manfaat Penulisan**

#### **2.1 Manfaat Teoritis**

Dari penelitian ini Penulis berharap dapat berguna untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan motivasi kerja serta membuka kemungkinan untuk analisis lebih lanjut tentang permasalahan sejenis.

## **2.2 Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Penulis**

Sebagai tempat untuk meningkatkan kemampuan untuk menganalisa sebuah masalah serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait motivasi kerja pegawai.

### **b. Bagi Instansi**

Diharapkan sebagai saran dan pertimbangan untuk evaluasi mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

### **c. Bagi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta**

Penulisan ini diharapkan dapat menjadi referensi bacaan dan sumber untuk mahasiswa/mahasiswi mengenai motivasi kerja dalam penyusunan penulisan selanjutnya.