

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Nagari merupakan pemerintahan terendah yang ada di Provinsi Sumatra Barat. Berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Sumatra Barat Nomor 9 Tahun 2000 dan peraturan Daerah Provinsi Sumatra Barat Nomor 2 Tahun 2007 BAB 1 Pasal 1 poin 7 tentang Pemerintahan Nagari, Nagari adalah kesatuan masyarakat hukum adat dalam Provinsi Sumatra Barat yang terdiri dari himpunan beberapa suku yang mempunyai wilayah dan batas-batasnya, mempunyai kekayaan sendiri, berhak mengatur maupun mengurus rumah tangganya sendiri serta memiliki struktur pemerintahan. Nagari tidak hanya sebuah kesatuan territorial saja tetapi juga sebuah kesatuan geneologis. Pada dasarnya Nagari di bangun atas sebuah kemandirian. Kemandirian Nagari setidaknya terlihat dari persyaratan sebuah Nagari berdiri, dimana harus mempunyai potensi sumber daya alam, sumber daya manusia maupun sumber daya sosial lainnya, sehingga dengan sumber daya tersebut Nagari mampu berotonomi dan mandiri.

Demi menuju Nagari yang berbasis madani dan mandiri dilakukan mengelola sumber daya alam diperlukan sebuah Lembaga badan usaha berbasis pemerintahan Nagari untuk mendukung dan mengelolah sumber daya tersebut agar berjalan dengan stabil. Dengan hal tersebut, Nagari mempunyai wewenang dalam mengelola potensi kekayaan sumber daya yang ada. Kekayaan Nagari di

mamfaatkan untuk kepentingan Nagari sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat.

Untuk mengelolah seluruh kekayaan aset Nagari maka di bentuklah suatu badan usaha yang disebut Badan Usaha Milik Nagari (BUMNag). Dimana BUMNag merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang di pisahkan guna mengelolah asset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk kesejahteraan masyarakat Nagari.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk mengerahkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sebagai pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melalakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja diperusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manager dalam mengerahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi pada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada

diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa ajuh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi atau instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini menjadi jaminan atas keberhasilan instansi atau organisasi dalam tercapainya tujuan.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengarahkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro atau positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (Benny & Nugroho, 2001)

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Yusuf & Ulumul, 2016). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairaan kerja seseorang agar mereka mau bekerja

sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun pendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan didalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memicu dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. (Mangkunegara, 2019)

Motivasi kinerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Baribin & Cici, 2020)

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan pada BUMNag MADANI Lubuk Malako, sewaktu melakukan wawancara penulis menemukan beberapa pendapat tentang motivasi kerja, motivasi kerja yang didapatkan oleh para karyawan disana besarnya intensif yang diberikan berupa gaji dan bonus, dan

juga insentif non material berupa pujian, keadilan, dan perlakuan yang wajar. Dengan adanya motivasi kerja yang didapatkan sudah seharusnya karyawan meningkatkan disiplin kerja agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik dan lancar. Motivasi kerja yang diberikan merupakan salah satu usaha agar karyawan menghargai waktu dan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya.

Kendala yang dirasakan saat menerapkan motivasi kerja yaitu kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih kurangnya dalam tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan suatu Tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang di atas, penelitian ini lebih memfokuskan pada motivasi kerja di BUMNag MANADI Lubuk Malako, sehingga dari latar belakang tersebut penulis mengangkat topik

“UPAYA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BUMNAG MADANI LUBUK MALAKO KAB SOLOK SELATAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya dalam meningkatkan motivasi kerja di BUMNag MADANI Lubuk Malako
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam meningkatkan motivasi kerja di BUMNag MADANI Lubuk malako

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan motivasi kerja di BUMNag MADANI Lubuk Malako
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam meningkatkan motivasi kerja di BUMNag MADANI Lubuk Malako
- 3.

1.4 Mamfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas dapat menyimpulkan mamfaat di dapat sebagai berikut :

- 1) Bagi penulis
 - a. Penelitian ini di harapkan dapat menambah sumber pengetahuan penulis
 - b. Dapat mengetahui secara lansung aktivitas di BUMNag MADANI Lubuk Malako

- 2) Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi penelitian ini di jadikan pembelajaran dan kajian di masa mendatang.

- 3) Bagi BUMNag MADANI Lubuk Malako

Sebagai salah satu sumber referensi bacaan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

- 4) Bagi peneliti selanjutnya

Dapat di gunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

1.5 Metode Penelitian

- 1) Jenis Data

Jenis data yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu data yang di peroleh dari wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis di lingkungan tempat penelitian, yaitu BUMNag MADANI Lubuk Malako

b. Data Sekunder

Yaitu data penelitian yang di peroleh oleh penulis melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa buku, brosur catatan yang sudah ada sebelumnya, baik di publikasikan maupun yang tidak di publikasikan secara umum.

2) Metode Pengumpulan Data

Yaitu Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara mempelajari berupa referensi buku yang berkaitan dengan masalah-masalah yang ada dalam ruang lingkup masalah ini.

3) Teknik Wawancara

Yaitu Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada karyawan mengenai penelitian yang sedang di lakuakn.

1.6 Sistem Penulisan

Dalam penulisan dalam tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini tentang pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian, metode penelitian, sistematis penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini tentang landasan teori menjelaskan tentang pengertian BUMNag, dasar hukum BUMNag, tujuan BUMNag, pengertian motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, pending motivasi kerja, tujuan motivasi kerja, trategi dalam meningkatkan motivasi kerja.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini tentang pembahasan menjelaskan tentang gambaran umum , sejarah singkat, visi dan misi BUMNag MADANI Lubuk Malako, kegiatan di BUMNag MADANI Lubuk Malako, metode motivasi kerja bagi karyawan di BUMNag MADANI Lubuk Malako, pembahasan, bagaimana upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan , apa kendala penerapan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisan tentang kesimpulan dan saran.