

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan, karena sumber daya manusia dengan prestasi kerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan prestasi kerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Terdapat dua alasan mengenai hal ini, pertama sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja handal dari penyelenggara pelayanan publik. Penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Namun mengingat kenyataan yang ada di dewasa ini ditengarai masih adanya Aparatur Sipil Negara yang belum bekerja sesuai dengan harapan masyarakat dimana hal ini dapat dilihat dari kinerjanya yang kurang maksimal.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008: 94). Namun dalam hal ini, peningkatan prestasi kerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Prestasi kerja sumber daya manusia adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006: 56)

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai diantaranya adalah adanya penghargaan dan pemenuhan aktualisasi diri dari pegawai. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari sebuah pekerjaan (Hariandja, 2009: 327).

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2008: 317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan akan tercapai optimal apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dilaksanakan secara bersamaan dengan adanya sarana dan prasarana dalam perusahaan untuk karyawan mengaktualisasikan dirinya.

Sebagai gambaran prestasi kerja pegawai tergambar melalui beberapa

pencapaian program kerja berikut ini:

Tabel 1.1 Pencapaian Program Kerja Pegawai Kantor UPTD Pengairan Trimurjo Provinsi Lampung.

No.	Daerah Irigasi	Baku	Berfungsi	Persentase
1	Mantri I	1.288 Ha	1.228 Ha	76,21%
2	Mantri II	1.630 Ha	1.345 Ha	76,00%
3	Mantri III	1.639 Ha	1.413 Ha	80,75%
4	Mantri IV	1.646 Ha	1.450 Ha	77,32%

Sumber: UPTD Pengairan Trimurjo Provinsi Lampung, 2019

Dari tabel 1.1 tergambar bahwa cakupan dari pencapaian pengairan masih belum tercapai secara keseluruhan dimana hal tersebut terkait dengan prestasi kerja dari pegawai khususnya pegawai yang mengurus pengaturan pintu air yang mengatur aliran air di daerah-daerah irigasi tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut berikut ini data tentang kinerja berkaitan dengan prestasi dan jenis penghargaan yang diperoleh pegawai sebagaimana yang tergambar dari tabel berikut:

Tabel 1.2 Prestasi kerja yang pernah diperoleh pegawai

No.	Penilaian Prestasi kerja	Jumlah	Persentase
1	Baik	2	5%
2	Cukup	36	90%
3	Kurang	2	5%
4	Jumlah	40	100%

Sumber: UPTD Pengairan Trimurjo Provinsi Lampung, 2019

Berdasarkan data dan uraian tersebut, terlihat bahwa sebagian besar prestasi kerja pegawai hanya dalam kategori cukup dan terdapat karyawan dengan prestasi kerja yang kurang sebanyak 5%. Dari data tersebut maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul: "Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor UPTD Pengairan Trimurjo Provinsi Lampung Tahun 2019".

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat teridentifikasi beberapa permasalahan diantaranya:

- a. Kurangnya penghargaan atas kerja dan prestasi pegawai di UPTD Pengairan Trimurjo Provinsi Lampung
- b. Cakupan dari pencapaian pengairan masih belum tercapai secara keseluruhan dimana hal tersebut terkait dengan aktualisasikerja pegawai dalam mengurus pengaturan pintu air
- c. Prestasi kerja pegawai yang sebagian besar hanya dalam kategori yang cukup dan ada yang kurang baik yang dapat dikungkinkan berkaitan dengan kurangnya aktualisasidan penghargaan yang diterima pegawai.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kebutuhan aktualisasi diri pada Kantor UPTD PengairanTrimurjo Provinsi Lampung Tahun 2019?.
- b. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerjapegawai pada Kantor UPTD PengairanTrimurjo Provinsi Lampung Tahun 2019?.
- c. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerjapegawai pada Kantor UPTD PengairanTrimurjo Provinsi Lampung Tahun 2019?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kebutuhan aktualisasi diripada Kantor UPTD PengairanTrimurjo Provinsi

Lampung?.

2. Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerjapegawai pada Kantor UPTD PengairanTrimurjo Provinsi Lampung?.
3. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerjapegawai pada UPTD PengairanTrimurjo Provinsi Lampung?.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi UPTD PengairanTrimurjo Provinsi Lampung

Adapun manfaat dari penelitian ini bagi UPTD PengairanTrimurjo Provinsi Lampung diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dalam merumuskan strategi mencapai prestasi kerja pegawai yang baik dan profesional dengan lebih melakukan peningkatan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri pegawainya.

2. Bagi Peneliti

Sebagai masukan bagi mahasiswa dalam melakukan kajian lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai serta kaitannya dengan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri serta menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kondisi nyata yang ada di lingkungan kerja.

3. Manfaat Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan bahan tambahan bacaan mengenai korelasi antara penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dengan peningkatan prestasi kerja pegawai sebagai tambahan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Bab ini akan dijabarkan mengenai deskripsi teori tentang penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan prestasi kerja, hasil penelitian terkait, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini dijabarkan mengenai metodologi dari pelaksanaan penelitian yang terdiri atas jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, metodologi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data, pengujian persyaratan instrumen pengujian persyaratan analisa data regresi, dan hipotesis statistik.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini dijabarkan mengenai hasil dari pengumpulan dan pengolahan data berupa gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan data dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN