

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan (Larasat, 2014).

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Muljanto, 2015).

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan dapat meningkatkan kinerjanya (Nurlaila, 2010). Menurut Kinanggi (2015), dalam melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan memiliki motivasi berbeda ketika mereka berada pada profit yang berbeda (Deci & Ryan, 2005). Teori Penentuan nasib sendiri adalah kerangka motivasi yang bertumpu pada asumsi bahwa individu memiliki keinginan bawaan

untuk pertumbuhan pribadi (Deci & Ryan, 2000). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deci dan Ryan (2000) melalui *government employee* mengatakan bahwa motivasi orang yang bekerja di *Public sector non profit* atau kalau di Indonesia di sebut PNS berbeda dengan motivasi orang yang bekerja pada bidang profit. Maka dari itu peneliti mengambil penelitian mengenai determinasi atau self determinasi diri pada PNS yang berada ada di Kabupaten Halmahera Barat , agar supaya peneliti bisa mengetahui apakah PNS di Indonesia motivasinya berbeda atau mungkin sama dengan yang bekerja pada bidang profit.

*Self Determinan Theory* adalah teori yang mempelajari tentang motivasi manusia (Deci & Ryan, 1985, 2000) dibangun di atas asumsi bahwa semua individu memiliki kecenderungan bawaan untuk berkembang menuju ke diri yang lebih rumit. SDT telah berkembang dalam serangkaian lima saling mini-teori, masing-masing menerima cukup banyak dukungan empiris (misalnya Baard, Deci, & Ryan, 2004; Deci, Koestner, & Ryan, 1999; Ryan & Connell, 1989; Sheldon, Ryan , & Reis, 1996; van Beek, Hu, Schaufeli, Taris, & Schreurs, 2012; Van den Broeck, Schreurs, De Witte, Vansteenkiste, Germeys, & Schaufeli, 2011; Williams & Deci, 1996). Pada artikel ini, kita mempelajari perbedaan individu dalam hubungan antara unsur-unsur dari dua ini mini-teori, yaitu teori kebutuhan dasar dan teori integrasi organismik, dalam sampel relawan Rumania.

*Self Determinan Theory* berpendapat bahwa setiap orang memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu, kebutuhan untuk otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Kepuasan kebutuhan ini memberikan dasar bagi pertumbuhan psikologis yang optimal dan kesejahteraan individu (Deci & Ryan, 2000). Kebutuhan otonomi berkaitan dengan rasa pilihan pribadi, kehendak bebas, dan kepemilikan tindakan seseorang. Kebutuhan kompetensi mengacu pada kebutuhan untuk menjadi efektif dalam interaksi dengan lingkungannya dan dalam pencapaian hasil yang diinginkan. Kebutuhan keterkaitan mencerminkan keinginan untuk memiliki hubungan dekat dan untuk memperoleh rasa persekutuan. Bertentangan dengan teori-teori motivasi lain yang prihatin dengan kekuatan kebutuhan (mMcClelland, 1985).

Badan Kepegawaian Daerah Halmahera Barat memiliki Visi yaitu “Membangun dengan Kasih, Wujudkan Halmahera Barat yang Berbudaya , Mandiri, Adil dan Makmur, serta Misi (1) Membentuk masyarakat local yang religius dalam kepribadian , adalah membentuk karakter masyarakat Halmahera Barat yang berperilaku agamais (2) Mewujudkan Kemakmuran Halmahera Barat melalui pemberdayaan ekonomi berbasis pedesaan (3) Menyelenggarakan birokrasi Pemerintahan Daerah yang Demokratis konstitusional, yang bersih dan efektif.

Dalam upaya menganalisis Determinasi diri pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Halmahera Barat, di perlukan anilisis mengenai perilaku Proaktif dan Kontraproduktif untuk mengetahui motivasi diri seorang pegawai negeri sipil. Karena untuk melihat apakah pegawai memiliki motivasi diri. Jika Pegawai Negeri sipil yang tidak termotivasi atau tidak adanya motivasi kerja, maka akan berpengaruh buruk bagi kinerja mereka, dimana mereka akan bermalas-malasan dan melakukan hal yang menyimpang dari aturan yang telah diberlakukan.

Belajar dari pengalaman bahwa kebanyakan karyawan Dinas atau Pegawai negeri sipil (PNS) tidak melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dan menyimpang dari aturan. Sebagai contoh kasus yang terjadi pada Rabu (30/3/2016) pada pukul 10.00 wita SINJAI, BKM- dimana dilaporkan bahwa Maraknya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sering malas masuk kerja di dalam tatanan Apratur Sipil Negara (ASN), hal itu terbukti disalah satu instansi pemerintah Dinas Sosial (DINSOS) Kabupaten Dompu yang bahkan bertahun-tahun diduga tidak pernah masuk kerja untuk menunaikan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

<http://beritakotamakassar.fajar.co.id/berita/2016/01/28/pns-terancam-dipecat/>

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, setiap pegawai negeri sipil Kabupaten Halmahera Barat sangat memerlukan adanya motivasi. Motivasi akan mengarah kepada perilaku dan dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapai target kerja organisasi. Untuk menganalisis factor determinasi diri seorang pegawai negeri sipil perlu adanya perhatian mengenai perilaku proaktif dan perilaku kontraproduktif.

Kepribadian proaktif adalah “kecenderungan yang relatif stabil untuk efek perubahan lingkungan yang membedakan orang berdasarkan sejauh mana mereka mengambil tindakan untuk mempengaruhi lingkungan mereka” (Major et al.2006, p. 928). Individu yang tinggi dalam kepribadian proaktif dianggap sangat proaktif. individu proaktif “mengidentifikasi peluang dan bertindak pada mereka, acara inisiatif, mengambil tindakan dan bertahan sampai perubahan yang berarti terjadi” (Crant, 2000, hal. 439). kepribadian proaktif, tidak seperti Big Five (Barricket al.1993), dianggap relatif tidak dibatasi oleh faktor situasional (Fuller et al.2010).

Crant (2000) mencatat bahwa sifat dinamis dari pekerjaan membuat inisiatif karyawan dan perilaku proaktif penting untuk keberhasilan organisasi. perilaku proaktif telah dikaitkan dengan *per-Formance* (Porath & Bateman, 2006) Dan mungkin penting untuk prestasi kerja. *Behav-iors ini* telah dikaitkan secara positif dengan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk dominasi, dan partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan yang bertujuan untuk mengubah lingkungan (Bateman & Crant 1993). Kami mengusulkan bahwa perjuangan status dan proaktif berbagi perilaku dasar yang sama motivasi. Seperti disebutkan, status berjuang mengacu pada tindakan yang mengarah ke kekuasaan dan dominasi dalam hirarki sementara perilaku proaktif adalah perubahan yang disengaja dan direncanakan lingkungan. Agentik mo-tives, dimana diri dipandang sebagai yang berbeda, dan di mana penekanan ditempatkan pada con-trol individu atas lingkungan fisik dan sosial merupakan prasyarat penting untuk terlibat dalam perilaku proaktif.

Maka dari itu dalam menganalisis factor determinasi diri pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat, perlu diperhatikan adanya perilaku-perilaku yang sering mempengaruhi pegawai, seperti perilaku Proaktif dan perilaku kontraproduktif. Faktor-faktor yang mendukung seperti, Pelatihan dan Pengembangan, Rewards and recognition, dan lingkungan kerja,. Dalam memotivasi karyawan seorang pemimpin perlu mengetahui hal-hal apa saja yang dibutuhkan untuk memotivasi karyawannya serta meningkatkan kinerja karyawannya lewat motivasi ini.

## 1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh dari faktor-faktor *Self Determination* atau Determinasi diri dari Pegawai Negeri Sipil. Penelitian hanya dibatasi satu variable *Dependent* dimana variable tersebut adalah pada variable *Proactive Behavior*, dan enam variable *Independent* yaitu *Amotivation*, *Extrinsic Social*, *Extrinsic Material*, *Introjected Regulation*, *Identified Regulation*, dan *Intrinsic Motivation*. Penelitian mengambil objek yaitu Pegawai Negeri Sipil di kabupaten Halmahera Barat. Pengambilan data dilakukan selama periode 2018.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Jenis Motivasi *Amotivation* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?
2. Apakah Jenis Motivasi *Extrinsic Social* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?
3. Apakah Jenis Motivasi *Extrinsic Material* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?
4. Apakah Jenis Motivasi *Introjected Regulation* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?
5. Apakah Jenis Motivasi *Identified Regulation* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?
6. Apakah Jenis Motivasi *Intrinsic Motivation* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi *Amotivation* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi *Extrinsic Social* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?
3. Untuk mengetahui apakah motivasi *Extrinsic Material* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?
4. Untuk mengetahui apakah motivasi *Introjected Regulation* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?
5. Untuk mengetahui apakah motivasi *Identified Regulation* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?
6. Untuk mengetahui apakah motivasi *Intrinsic Motivation* dalam Determinasi diri memberikan pengaruh pada perilaku proaktif (*Proactive behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Barat?

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Secara keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memperkaya khasanah kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan faktor Determinasi diri (*Self Determination*) ditinjau *Amotivation*, *Extrinsic Social*, *Extrinsic Material*, *Introjected Regulation*, *Identified Regulation*, *Intrinsic Regulation* terhadap Perilaku Proaktif (*Proactive Behavior*). Lebih lanjut penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk memperluas wawasan pengetahuan penulis dan menerapkan teori yang didapat penulis selama perkuliahan terutama yang berkaitan dengan pengaruh Determinasi diri.

#### 2. Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Halmahera barat.

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan dalam mengetahui (*Self Determination*) Determinasi diri seorang Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari variabel *Amotivation, Extrinsic Social, Extrinsic Material, Introjected Regulation, Identified Regulation, Intrinsic Regulation, terhadap* Perilaku Proaktif. Sehingga bisa menjadi bahan masukan kepada pemerintah atau organisasi jika ada factor determinasi diri Sehingga pemerintah atau organisasi bisa melakukan langkah perubahan atau melakukan pengembangan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB I: Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian dan bagan alur berpikir.

### **BAB III: Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

**BAB IV: Analisis Data dan Peembahasan**

Bab ini mendeskripsikan gambaran umum tentang objek yang diteliti, menampilkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian dan menguraikan hasil yang diperoleh dari analisis data.

**BAB V: Kesimpulan**

Bab ini Berisi tentang simpulan, implikasi, dan rekomendasi berdasarkan hasil – hasil pembahasan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.