

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi untuk mencapai kemajuan organisasinya maka dia membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah yang paling penting bahkan tidak dapat dilepas dari suatu organisasi atau institusi. Dan pada hakikatnya Sumber Daya Manusia diperkerjakan untuk mencapai tujuan dari organisasi atau institusi.

Untuk mencapai Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka dibutuhkan manusia – manusia yang sadar akan tanggung jawabnya, yang paham akan pekerjaannya dan mengerti akan aturan – aturannya. Jika suatu Organisasi atau Institusi Sumber Daya Manusiannya baik maka output atau kinerja yang dihasilkan pegawainya pun baik.

Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai sebagai hasil dari kemampuan dan usaha. Kinerja suatu Organisasi atau Institusi dihasilkan dari kinerja dari tiap pegawainya. Kinerja erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi, hasil pekerjaan tersebut menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

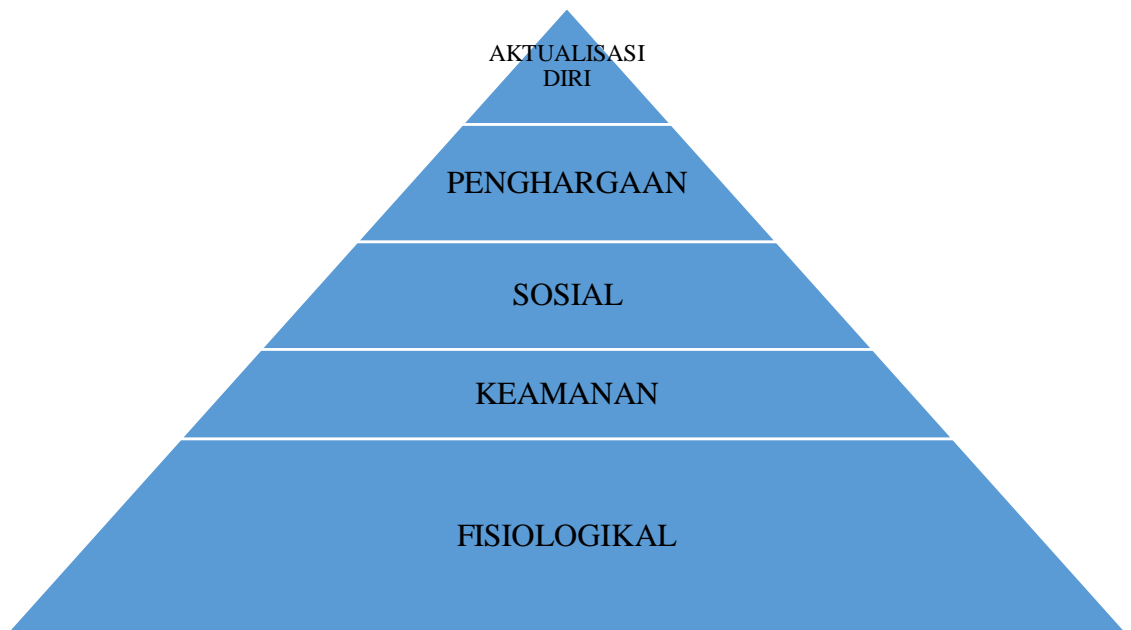
Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sinambela dkk (2011:480) Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan kebaikan untuk organisasi atau institusi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi organisasi. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, dan hal ini dapat terlihat ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Setiap individu mempunyai kondisi internal, di mana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Manusia dalam bekerja didorong oleh Motivasi. Sebuah organisasi yang memberikan motivasi yang baik kepada pegawainya maka kinerja pegawainya pun menjadi baik.

Abraham Maslow (Irham Fahmi, 2016:93) menyatakan bahwa manusia mempunyai lima (5) tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.



Gambar 1.1

Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan Fisiologikal merupakan kebutuhan paling dasar dan memiliki prioritas tertinggi dalam kebutuhan Maslow. Kebutuhan fisiologis merupakan hal yang mutlak harus terpenuhi oleh manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan tersebut terdiri dari pemenuhan kebutuhan makan dan minum, tempat berteduh, oksigen, istirahat dan tidur, aktivitas, keseimbangan suhu tubuh, dan kebutuhan seksual. Begitupun dengan seorang pegawai, pegawai adalah seorang manusia, dan setiap manusia membutuhkan kebutuhan-kebutuhan tersebut, sehingga jika semua kebutuhan fisiologis itu terpenuhi atau terpuaskan maka akan ada dorongan untuk memikirkan kebutuhan-kebutuhan yang lain. Apabila semua kebutuhan itu kurang terpenuhi, dan organisme itu didominasi oleh kebutuhan-kebutuhan pokok,

kebutuhan-kebutuhan lainnya tidak akan ada sama sekali atau terdorong ke belakang. Dengan kata lain pegawai yang kurang terpenuhi (melarat) kebutuhan pokoknya akan selalu terbayang akan kebutuhan satu ini.

Kebutuhan sosial adalah hal yang tak kalah penting yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan sosial (*affiliation*) atau sering disebut *social needs*, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, diterima dan diakui oleh orang lain, manusia bergantung dengan manusia yang lainnya dan tidak dapat hidup sendiri. Kebutuhan sosial seperti teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia hidup normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

Dalam suatu organisasi, terdapat hubungan timbal balik antara pemimpin dan pegawai dimana mereka saling membutuhkan dan berkepentingan karena pimpinan yang mengkoordinasikan dan pegawai yang menjalankan arahan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Debora Yublina Rumokoy dkk yang berjudul “pengaruh motivasi (kebutuhan Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri terhadap kinerja Perawat”Studi kasus di Instalasi Bedah Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya”.

Hipotesis dalam judul penelitian ini adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja.
2. Kebutuhan Fisiologis merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat di Instalasi Bedah Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A. Paulo Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Heri Setiawan 2013 yang berjudul "*Factors That Effect The Performace Of Goverment Officials Sengata District North East Kutai*."

Hipotesis dalam judul penelitian ini adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan Kecamatan Sangatta Utara
2. Kebutuhan rasa aman memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kecamatan Sangatta Utara
3. Kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kecamatan Sangatta Utara
4. Kebutuhan Penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kecamatan Sangatta Utara
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kecamatan Sangatta Utara

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Nusa Tenggara Timur mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam

melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Nusa Tenggara Timur membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Visi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi NTT adalah “Nusa Tenggara Timur yang Maju, Mandiri, Adil dan Makmur dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”

Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik adalah “Nusa Tenggara Timur yang Maju, Mandiri, Adil dan Makmur dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tugas pokok dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi NTT adalah diantaranya adalah Menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah RPJMD) serta harmonisasi kebijakan pusat dan daerah untuk meningkatkan ketahanan ideologi negara dan bela negara, Menyusun rencana kinerja Tahunan Berdasarkan Perencanaan strategis (RENSTRA) Kesatuan Bangsa dan Politik dan masukan dari berbagai komponen masyarakat untuk digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas, Merencanakan langkah-langkah operasional Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan berdasarkan rencana kerja badan dan kegiatan tahunan berdasarkan sumber data yang ada dan lain-lain

Jumlah pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi

NTT sebanyak 54 pegawai terdiri dari :

Tabel. 1.1

Data Pegawai masing-masing bidang

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala	1
2	Sekretariat	22
3	Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa	7
4	Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik	7
5	Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama dan Organisasi Kemasyarakatan	6
6	Bidang Politik Dalam Negeri	6
7	Honorar	5
Total		54

Tabel 1.2

Data Pegawai menurut Golongan/ruang

No	Golongan/ruang	Jumlah Pegawai
1	IV/d	1
2	IV/b	6
3	IV/a	4
4	III/d	20
5	III/c	1
6	III/b	11
7	III/a	5
8	II/c	1
Total		49

Tabel 1.3

Data Pegawai menurut Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	Doktor (S3)	1
2	Magister (S2)	7
3	S1(Sarjana)	30
4	Ahli Madya (D3)	1

5	Non Gelar	10
Total		49

Berdasarkan uraian tugas dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi NTT dalam hal membantu Gubernur untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik, maka membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar tugas dan fungsi tersebut bisa tercapai. Manusia yang berkualitas akan terwujud jika semua kebutuhan terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi NTT”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi NTT”**

1.3 Persoalan Penelitian

Persoalan – persoalan yang ditemui dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi NTT
2. Apakah ada pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi NTT

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi NTT
2. Untuk mengetahui pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi NTT

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Sosial terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi NTT.
- 2) Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

b. Manfaat Praktis

Dari segi praktis penelitian ini adalah untuk bahan masukan bagi organisasi atau institusi khususnya badan kesatuan bangsa dan

politik Provinsi NTT dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.