

BAB III

PERMASALAHAN PERUSAHAAN

3.1 Analisis Permasalahan

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan beberapa pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bandar Lampung, ditemukan adanya penurunan kinerja pada sebagian pegawai, yang ditandai dengan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, rendahnya inisiatif kerja, dan menurunnya semangat dalam mencapai target.

Salah satu faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab utama adalah rendahnya tingkat motivasi kerja pegawai, baik dari aspek motivasi intrinsik seperti pengakuan dan pencapaian, maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan atau insentif. Selain itu, kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai juga memperkuat masalah ini.

Permasalahan ini, jika tidak segera diatasi, dapat berdampak pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk dalam hal pengelolaan keuangan daerah yang menuntut akurasi dan ketepatan waktu.

3.2 Landasan Teori

Untuk mendukung analisis permasalahan dan perancangan solusi, digunakan beberapa teori sebagai landasan:

a. Teori Motivasi Maslow

Maslow (1943) menyatakan bahwa motivasi manusia terbagi dalam lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ketika satu kebutuhan terpenuhi, individu akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg (1959) membagi faktor motivasi kerja menjadi dua, yaitu:

1. Motivator (intrinsik): pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.
2. Higienis (ekstrinsik): kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, gaji.

c. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

3.3 Metode yang Digunakan

Untuk menganalisis permasalahan dan merancang solusi, digunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi Langsung: Mengamati aktivitas kerja dan lingkungan kerja pegawai secara langsung.
2. Wawancara Terstruktur: Dilakukan terhadap beberapa pegawai dan pimpinan untuk menggali persepsi terhadap motivasi dan hambatan kerja.
3. Kuesioner Sederhana: Untuk mengukur aspek motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
4. Studi Dokumentasi: Menggunakan data internal BKAD terkait kinerja pegawai, absensi, dan produktivitas.

3.4 Rancangan Program yang Akan Dibuat

Berdasarkan identifikasi masalah dan hasil analisis, dirancang program peningkatan motivasi kerja dengan pendekatan sederhana namun berdampak:

1. Program Penghargaan Pegawai Berprestasi (Employee Recognition Program)
2. Pemberian penghargaan bulanan atau triwulanan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja terbaik. Penghargaan bisa berupa piagam, apresiasi terbuka saat apel, dan insentif kecil.
3. Forum Aspirasi Pegawai
Membentuk wadah komunikasi antara pimpinan dan pegawai agar aspirasi, keluhan, dan saran dapat ditampung dan ditindaklanjuti secara rutin.
4. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja Non-Finansial
Melakukan penataan ruang kerja, penyediaan fasilitas kerja dasar, dan suasana kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas.
5. Workshop Internal tentang Motivasi dan Kinerja
Kegiatan pelatihan singkat dan rutin dengan tema peningkatan motivasi, pengembangan diri, dan peran pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

