

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seorang pegawai dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik apabila pegawai tersebut memiliki minat dan semangat terhadap pekerjaannya. Minat dan semangat tersebut tentunya dapat tumbuh jika para pimpinan menyadari kewajiban-kewajibannya dalam hal membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas humanisme dan serta menghargainya sebagai pelaksana organisasi atau Perusahaan (Septiani dan nurmasari 2019). Semangat reformasi birokrasi tidak dapat terwujud jika instansi, kementerian/lembaga tidak berhasil memotivasi karyawan atau Aparatur Sipil Negara (ASN) didalamnya untuk berkinerja tinggi dalam mencapai produktivitasnya. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) sebagai Lembaga Non Kementrian yang diberikan Tugas dalam Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana untuk terus meningkatkan semangat Kerja ASN khususnya tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang tersebar di setiap desa/Kelurahan.

Semangat kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi untuk mencapai Visi dan Misinya, oleh karena itu peningkatan semangat kerja dengan membangun kegairahan dan antusiasme karyawan diperlukan oleh suatu organisasi dalam mendorong produktivitas atau kinerja karyawan sehingga seluruh tugas dan fungsinya di dalam organisasi dapat dijalankan dengan baik dan karyawan bersedia untuk mengorbankan setiap waktunya diluar standar yang diberikan kepadanya. Kesadaran akan pentingnya peningkatan kinerja yang didorong oleh semangat kerja karyawan dilakukan juga dalam tubuh birokrasi dewasa ini dengan melakukan perubahan mendasar dan sistematis yang bertujuan untuk memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan, salah satunya melalui penguatan sistem Manajemen SDM.

Menurut Tohardi (dalam Handayani RD, 2015) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, sedangkan menurut Hasibuan (2005, 2007) bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tekun dan antusias sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Lebih lanjut Hasibuan menekankan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Selanjutnya Poerwanto (2009:83) mendefinisikan semangat kerja sebagai reaksi emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaan yang sedang ia jalankan, dipertegas oleh Supriyanto dan Mukzam (2018) Semangat kerja yang tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dan penuh komitmen.

Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, Sedangkan Kumalasari et al. (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, absensi dapat dikurangi, kerusakan barang akan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil. sebaliknya, jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya semangat kerja untuk menunjukkan kinerja terbaik dan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja.

Menurut Sunyoto (dalam Mustaqim dan Purba), motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi, Sedangkan menurut Septiani dan Nurmasari (2019) menyatakan bahwa pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan

menaikkan tumbuh kembang organisasi atau Perusahaan. Loyalitas serta semangat kerja bisa dipandang dari mereka yang merasa senang terhadap pekerjaannya, sehingga mereka akan lebih banyak memberikan perhatian, imajinasi, serta ketrampilan pada pekerjaannya. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi, menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. selanjutnya Hasibuan (dalam Febrianti, N.R, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan. Inggriani S. (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Semakin tinggi motivasi dan semangat kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan di suatu Perusahaan, hal ini juga akan berdampak baik bagi keberlangsungan perusahaan untuk kedepannya dan tujuan-tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya akan tercapai secara efektif dan efisien dan sebaliknya apabila semakin rendah motivasi dan semangat karyawan maka semakin buruk kinerja dari karyawan tersebut dan akan berakibat buruk untuk Perusahaan kedepannya.

Salah satu dampak buruk akibat dari reaksi emosional yang negatif, dapat mengakibatkan respon individu terhadap apa yang dialami dapat ditransfer ke hal yang lain seperti pekerjaan. Salah satu reaksi emosional seorang pegawai adalah

perjalanan rutin bolak balik yang dilakukan pegawai setiap harinya (*Commuting*) dengan berbagai tekanan seperti kelelahan, terserang penyakit, kemacetan, kebisingan, jarak tempuh, lama perjalanan, akses transportasi serta infrastruktur yang tidak memadai menambah deretan tekanan atau stress yang terjadi selama perjalanan, sehingga menyebabkan produktivitas menurun. Berbagai pengalaman pegawai akibat tekanan/stres selama melakukan *Commuting* inilah yang disebut sebagai *Commuting Stress* yang jika tidak dikelola dengan baik dapat berdampak buruk terhadap semangat kerja pegawai. Koslovsky et al (1995) menyatakan bahwa berbagai penelitian selama bertahun-tahun menunjukkan bahwa *Commuting experience* mungkin menjadi sumber berbagai penyebab stres (stressor) yang dihubungkan dengan pekerjaan. Seorang *Commuter* (seseorang yang melakukan perjalanan) yang berhadapan dengan berbagai stimulus yang disosialisasikan dengan perjalanan antara tempat tinggal dan tempat kerja dapat menghasilkan respon seperti menurunnya semangat atau motivasi dalam mencapai tujuan.

Commuting Experience (pengalaman perjalanan) akan membuat banyak orang terutama orang yang bekerja mengalami penurunan motivasi kerja yang apabila dibiarkan akan menurunkan produktifitas serta berdampak buruk bagi kesehatan. Sedangkan menurut Selye (dalam Greenberg, 2003) mengatakan bahwa ketika seseorang mengalami stres, maka pertahanan tubuh akan menurun dan jika terlalu lama dalam kondisi stress tersebut maka tubuh akan mengalami kelelahan dan fokuspun akan menurun. Selanjutnya menurut Novaco dan Gonzales (2009) menyatakan bahwa *Commuting Stress* yaitu efek transfer antar domain, dimana sebuah pengaruh psikologis dari satu kehidupan (rumah, perjalanan, pekerjaan atau rekreasi) ditransfer ke yang lain. Waktu tempuh, jarak tempuh dan kondisi lalu lintas merupakan faktor yang dapat menimbulkan stres pada seseorang yang melakukan perjalanan dari tempat tinggalnya menuju tempat kerja,.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christian et al (2014) menyimpulkan bahwa orang yang memakan waktu perjalanan ke lokasi kerja antara 1 – 30 menit lebih rendah rata-rata tingkat commuting stressnya dibandingkan dengan yang memakan waktu lebih lama. Hal ini dikarenakan adanya hambatan-

hambatan dalam perjalanan menuju ke tempat kerja baik itu kemacetan, kerusakan infrastruktur bahkan kecelakaan ataupun hal-hal tak terduga lainnya. Sedangkan Sahidillah dan Archianti (2019) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa *Commuting Stress* merupakan sebuah pengalaman dan disertai tekanan yang dialami para *Commuter* dalam menempuh perjalanan ke tempat kerjanya, kemudian tekanan yang dialaminya di transfer ke tempat yang lain seperti pekerjaan.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan serta dampak yang terjadi sebagai respon negatif dari *Commuting Stress*, pada penelitian ini, penulis akan menguraikan tekanan/stres selama perjalanan yang disinyalir dapat memberikan dampak negatif terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) terutama pada tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku Utara.

Semangat reformasi birokrasi tidak dapat terwujud jika instansi, kementerian/lembaga tidak berhasil memotivasi karyawan atau Aparatur Sipil Negara (ASN) didalamnya untuk berkinerja tinggi dalam mencapai produktivitasnya. Demikian Halnya dengan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) sebagai Lembaga Non Kementrian yang diberikan tugas dalam bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, melalui Program Bangga Kencana yang merupakan akronim dari program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana yang menjadi program unggulan dari BKKBN dimana Bangga Kencana menjadikan Keluarga sebagai sandaran Pembangunan serta berfokus kepada keluarga yang berkualitas.

BKKBN merumuskan 4 (empat) kegiatan Prioritas pada tahun 2023 yaitu Percepatan Penurunan Stunting, Penghapusan Kemiskinan Ekstrim, optimalisasi Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB) dan program Bangga Kencana. Program prioritas tersebut bertumpu pada bagaimana menggerakkan, mengadvokasi dan mengkomunikasikan cakupan program kepada Masyarakat serta Stakeholder sampai ke level Desa/Kelurahan dimana salah satu ujung tombak penggerakannya dilakukan oleh tenaga Penyuluh KB yang berada di wilayah binaannya yaitu Desa/Kelurahan.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) juga menjalankan reformasi birokrasi dengan melakukan penguatan-penguatan untuk mencapai area perubahan yang diinginkan. Manifestasi dari Motivasi ASN Khususnya di Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku Utara guna meningkatkan semangat Kerja secara personal adalah dengan menjamin keselamatan dan kesejahteraan pegawai dan mendorong terwujudnya ASN berAKHLAK yang diinternalisasikan ke dalam Core Value BKKBN yaitu KRN (Kerja Tuntas, Resposif dan Nilai Luhur), Namun perlu diingat bahwa jaminan tersebut harus dilakukan dengan melaksanakan pengendalian resiko dan memitigasi segala resiko yang muncul akibat dari upaya dimaksud.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Reformasi Birokrasi No. 52 tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga berencana, menegaskan bahwa Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) adalah PNS yang memiliki kualifikasi dan standar kompetensi serta diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, penggerakan dan pengembangan program bangga kencana.

Penyuluh KB tersebar di level wilayah administrasi terendah yaitu Desa dan Kelurahan. Balai Penyuluhan Keluarga Berencana (Balai KB) yang berada di Kecamatan berfungsi sebagai tempat beraktifitas dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, mengendalikan dan melakukan pembinaan kepada petugas dan pengelola (PKB, PLKB, Institusi Masyarakat Pedesaan/Perkotaan dan Mitra Kerja) dalam operasional Program Bangga Kencana di tingkat Kecamatan.

Keberadaan PKB yang ada di kelurahan dan desa menjadi ujung tombak Pemerintah dalam rangka mensukseskan program Bangga Kencana dan program prioritas lainnya, namun hal ini tentu saja perlu didukung dengan manajemen SDM yang baik sehingga kinerja Penyuluh KB di lapangan meningkat dan menjadi sebuah tantangan besar bagi Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku Utara adalah bagaimana meningkatkan motivasi dan semangat kerja terhadap 271 tenaga

Penyuluh Keluarga Berencana (Penyuluh KB/PKB) yang tersebar di 10 (Sepuluh) Kabupaten/Kota. Gambaran persebaran Penyuluh KB dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Persebaran PKB/PLKB Provinsi Maluku Utara

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Kecamatan	Jumlah Desa	Jumlah PKB	Rasio PKB terhadap Desa
1.	Halmahera Barat	9	169	21	1:8
2.	Halmahera Tengah	10	61	18	1: 3,4
3.	Halmahera Utara	17	196	30	1:6,5
4.	Halmahera Selatan	30	249	31	1:8
5.	Kepulauan Sula	12	78	32	1:2
6.	Halmahera Timur	10	102	19	1:5,3
7.	Pulau Morotai	6	88	12	1:7,3
8.	Pulau Taliabu	8	71	21	1:3,4
9.	Kota Ternate	8	78	50	1:1,6
10	Kota Tidore Kepulauan	8	89	37	1:2,4
Maluku Utara		118	1181	271	1:4,4

Jika melihat persebaran Tenaga Penyuluh di Kabupaten hingga ke level Desa/Kelurahan, masih terdapat persebaran yang tidak merata di setiap Kabupaten/Kota, dengan Jumlah PKB yang terbatas yang idealnya masing-masing PKB membawahi 1 (satu) sampai 2 (Dua) Desa, namun realitanya rasio PKB dengan wilayah binaannya secara umum di Maluku Utara adalah 1 PKB membawahi 4 (Empat) sampai 5 (Lima) Desa Binaan.

Kondisi geografi Maluku Utara yang terdiri dari Pulau- pulau, transportasi yang terbatas, biaya transportasi yang sangat tinggi serta infrastruktur yang belum memadai menyulitkan para Penyuluh KB untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dilapangan. Domisili penyuluh KB yang berada di Ibukota Kabupaten maupun di Kecamatan harus melakukan perjalanan bolak balik rutin setiap harinya lebih dari 1 (satu) jam yang disebut sebagai *Commuting*, terindikasi dapat mengendorkan

semangat Penyuluh KB dalam beraktifitas di lapangan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kelelahan, terserang sakit, biaya perjalanan, lama perjalanan dan akses yang sulit dapat menjadi *Commuting Stress* bagi penyuluh KB untuk tiba di wilayah Binaannya.

Kondisi tersebut tentu menjadi perhatian bagi BKKBN sebagai instansi pengampu kepegawaian tenaga penyuluh KB dalam memberikan rangsangan berupa motivasi kerja untuk menggairahkan minat kerja dan mensukseskan program Bangga Kencana dan kegiatan Prioritas lainnya di lapangan.

Berdasarkan isu konseptual, empiris dan kontekstual diatas, maka penulis akan meneliti apakah *Commuting Stress* atau tekanan selama melakukan perjalanan mampu memoderasi motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai, sehingga berdasarkan isu tersebut, penulis mengangkat judul “ **Pengaruh Motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dimoderasi oleh *Commuting Stress* pada Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Maluku Utara.**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi kerja Berpengaruh terhadap positif semangat kerja Pegawai pada perwakilan BKKBN Provinsi Maluku Utara?
2. Apakah *Commuting Stress* mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku Utara?
2. Untuk menguji apakah *Commuting Stress* mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku Utara?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru dan sebagai referensi untuk menambah ilmu Pengetahuan khususnya di bidang Manajemen

Sumber Daya Manusia (SDM) dan diharapkan dapat dijadikan dasar pijakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi Pemangku Kepentingan terkait Motivasi dan semangat kerja Pegawai Perwakilan.

1.5. Hipotesis

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka hipotesisi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Maluku Utara.
2. *Commuting Stress* mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Maluku Utara.