

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk hidup yang memerlukan cara untuk mempertahankan hidup. Salah satu cara agar dapat mempertahankan hidup yaitu dengan bekerja. Bekerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang baik menggunakan fisik maupun psikis (MCSCV.com, 2017). Pekerjaan yang menggunakan baik fisik maupun psikis tetap memakai prosedur dan aturan yang berlaku sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Seseorang bekerja tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan bekerja akan berhasil secara maksimal jika diikuti dengan kegigihan serta kemauan yang sangat kuat.

Pekerjaan setiap orang memiliki kadar dan macam yang berbeda. Banyak sekali pekerjaan yang bisa dilakukan oleh setiap manusia, mulai dari pekerjaan yang berbentuk fisik sampai mengarah kepada pekerjaan yang mempengaruhi psikis. Pekerjaan fisik maupun psikis yang dilakukan tentunya harus dijalankan dengan sebaik mungkin karena merupakan tanggung jawab setiap orang yang melakukan pekerjaan. Banyak sekali pekerjaan yang ada di masyarakat, ada pekerjaan yang hanya menggunakan tenaga tapi ada juga pekerjaan yang benar-benar menguras pikiran atau psikis. Meskipun demikian, ada juga pekerjaan yang membutuhkan kedua hal tersebut diatas, yaitu membutuhkan fisik dan psikis. Salah satu bentuk pekerjaan yang membutuhkan keterlibatan fisik dan psikis yaitu pelayanan. Pelayanan biasanya melibatkan banyak elemen masyarakat (Agustin, 2015). Pelayanan masyarakat mulai dari pelayanan di kantor umum sampai pelayanan tingkat bawah. Pelayanan di tingkat paling bawah yaitu pelayanan yang dilakukan oleh ketua rukun tetangga, ketua rukun warga dan pelayanan ditingkat kelurahan atau desa.

Pelayanan yang hampir setiap hari terjadi di tingkat paling bawah adalah pelayanan di kantor kelurahan atau kantor desa. Pelayanan masyarakat yang dilakukan oleh perangkat desa atau biasa disebut dengan pamong desa, merupakan pelayanan masyarakat yang berada disuatu kelurahan ataupun disuatu

pedesaan yang di lakukan oleh perangkat desa atau perangat kelurahan. Berdasarkan Pasal 26 UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa, Perangkat desa mempunyai tanggung jawab kepada masyarakat setempat dan membantu kepala desa dalam menjalankan tugasnya.

Pemerintahan yang berada disuatu desa memiliki struktur yang terdiri dari kepala desa dan perangkat desa. Perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaannya, diharapkan dapat menjalankan tugas dengan sebaik mungkin dan dapat menjalankan pemerintahan sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat. Perangkat desa harus mampu memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat, sehingga pembangunan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan desa kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik. Pelayanan yang maksimal oleh perangkat desa dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat serta memberikan dampak yang positif bagi perkembangan dan kemajuan desa sesuai dengan harapan dan program yang telah direncanakan (Rokhayati & Astuti. 2015)

Penyelenggaraan pemerintahan oleh aparat desa merupakan subsistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, dimana pemerintahan desa memiliki kewenangan mengatur pemerintahan untuk kepentingan masyarakatnya sendiri (otonomi pemerintahan). Otonomi pemerintahan menjadikan perangkat desa harus pintar dan jeli dalam pengelolaan aset-aset daerah yang dimiliki. Hal ini tertuang dalam UU No.32 Tahun 2004, yaitu pemerintahan desa diberikan wewenang untuk mengatur dan mengurus daerahnya masing-masing demi kesejahteraan rakyat yang berimbas pada pembangunan nasional.

Dasar penyelenggaraan pemerintahan desa yang diamanatkan kepada kepala desa dan jajarannya memiliki tujuan yang tertuang dalam undang-undang. Tujuan yang tertuang dalam undang-undang diantaranya adalah meningkatkan kualitas serta kuantitas layanan publik dan kesejahteraan bagi warganya, menciptakan efektivitas dan efisiensi untuk mengelola sumberdaya lokal demi kepentingan kesejahteraan masyarakatnya, dan untuk menciptakan ruang bagi masyarakat, kemudian memberdayakan masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pengembangan dan pembangunan desa menurut UU no. 32 Tahun 2004.

Penyelenggaraan pemerintahan desa diharapkan dapat memberikan pelayanan yang maksimal sehingga akan tercapainya tujuan pemerintahan desa tersebut serta membantu pembangunan nasional.

Aparatur desa adalah salah satu anggota layanan publik yang terletak di suatu desa maupun kelurahan, yang kemudian ditunjuk untuk bekerja, bertanggung jawab serta menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan yang telah diamanatkan. Tugas perangkat desa yaitu melaksanakan pemerintahan dan pembangunan desa agar dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai tujuan yang direncanakan oleh pemerintah pusat. Pelaksanaan pemerintahan di era globalisasi, perangkat desa diharapkan dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan lebih efisien, efektif dan inovatif mengacu pada undang-undang yang berlaku (Encang & Anshori, 2012).

Perangkat desa yang terlibat dalam kelembagaan desa diharapkan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Tugas-tugas tersebut merupakan tanggung jawab yang harus diemban, sehingga mau tidak mau semua yang telah diamanahkan wajib dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan. Peraturan yang ada di desa, telah dibuat oleh pemerintah pusat yang dalam hal ini merupakan kewenangan dari kemendes, untuk pembangunan wilayah desa berlandaskan pada tujuan pemerintahan yang tertuang dalam undang-undang nomor 6 tahun 2014. Peraturan tersebut kemudian dibuat kembali oleh masing-masing pemerintahan desa setempat melengkapi aturan yang sekiranya sesuai dengan keadaan dan kondisi daerah yang bersangkutan.

Selama melakukan pekerjaan sebagai pelayan publik para pelayan publik di desa kemungkinan mengalami hambatan dan kesulitan. Hambatan dan kesulitan yang dihadapi oleh masing-masing individu dalam melaksanakan pekerjaannya berbeda-beda. Perangkat pemerintahan desa dituntut untuk memiliki kecerdasan, ketahanan, serta kemampuan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Kemampuan dalam mengatasi kesulitan yang dimiliki oleh individu ketika menghadapi suatu tantangan yang dihadapi dapat dikatakan sebagai *adversity quotient*. *Adversity quotient* merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh perangkat desa, karena di dalam *adversity quotient*

mampumengetahui potensi ketahanan seseorang ketika dihadapkan pada keadaan yang sulit, serta kemampuan dari masing-masing individu untuk mengatasi masalah-masalahnya. *Adversity quotient* bukanlah kemampuan individu semata dalam menghadapi kesulitan, akan tetapi individu tersebut dapat mengubah pandangannya, yaitu dengan mengubah kesulitan menjadi peluang untuk mencapai kesuksesan. *Adversity quotient* dalam arti luas dapat diartikan seberapa jauh individu dapat menghadapi kesulitan untuk meraih kesuksesan, keinginan untuk keluar dari kesulitan, ketahanan seseorang, kemudian kemampuan untuk bangkit sehingga tidak terhalangi setiap usaha yang dilakukan. (Stoltz G. P., 2000)

Mangkuprawira (Iswantiningtyas, 2012) menjelaskan *adversity quotient* merupakan kegigihan individu dalam menghadapi setiap tantangan dalam kehidupan sehari-hari. Individu tidak hanya belajar dari tantangan, tetapi meresponnya untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik. Keadaan yang kurang menyenangkan ini tentu dialami oleh perangkat desa saat bekerja, dimana perangkat desa akan dihadapkan pada situasi yang tidak menyenangkan. Pada situasi ini, kemampuan dalam menghadapi hambatan akan diuji sehingga dapat menyelesaikan tantangan yang dihadapi.

Perangkat desa dituntut untuk menggunakan kemampuan dalam menyelesaikan masalah pada situasi yang kurang menyenangkan dan hambatan dalam bekerja, sehingga dapat menyelesaikan hal tersebut dengan baik. *Adversity quotient* adalah kecerdasan dan ketangguhan yang dimiliki individu. *Adversity quotient* membantu memperkuat ketekunan dan kemampuan dalam menghadapi tantangan hidup, serta digunakan oleh individu untuk menghadapi pekerjaan sehari-hari (Sudarman, 2012).

Wijaya (Handaru, Pramita, & Mufdhalifah, 2015) mengatakan, *adversity quotient* suatu potensi yang dimiliki oleh individu dalam berfikir, melaksanakan lalu mengarahkan perbuatan yang menciptakan suatu respon kognitif dan perilaku dari rangsangan keadaan-keadaan dalam kehidupan berupa tantangan atau kesulitan. *Adversity quotient* yang baik diharapkan dimiliki oleh perangkat desa, sehingga ketika dihadapkan pada situasi yang tidak menyenangkan akan dapat

menemukan jalan keluar. Jalan keluar yang dapat dilakukan perangkat desa yaitu dapat mengelola situasi yang tidak menyenangkan menjadi peluang untuk keluar dari permasalahan yang dihadapi.

Peluang untuk mencari jalan keluar dari permasalahan dapat dicapai dengan mengoptimalkan performansi *adversity quotient*. Performansi *adversity quotient* sangatlah berperan dalam keadaan ini karena menurut Handaru, Pramita, & Mufdhalifah (2015) bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan individu ketika memberikan respon dalam menghadapi suatu hambatan dan kesulitan melalui kecerdasan yang dimiliki saat mengelola, bertindak serta selanjutnya mampu dengan bijak memanfaatkannya menjadi peluang. Performansi *adversity quotient* menjadi tuntutan yang harus dimiliki oleh para perangkat desa agar dapat dengan bijak menghadapi masalah yang datang dan secara cerdas mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi. Kebijakan dan kecerdasan yang dimiliki oleh perangkat desa menjadi hal yang utama agar tidak muncul kesukaran-kesukaran dalam menjalankan tantangan serta meminimalisir terjadinya kegagalan-kegagalan ketika diberikan tugas.

Adversity quotient berperan untuk meningkatkan kreativitas kinerja perangkat desa, ketika menghadapi kegagalan atau kesulitan dalam menjalankan tugas. Kegagalan atau kesulitan tersebut diubah menjadi kesuksesan dalam menghadapi tantangan ataupun hambatan. Kesulitan dan hambatan yang dialami oleh perangkat desa saat menjalankan tugas atau pekerjaan, mengakibatkan pekerjaan ini menjadi beban bagi sebagian individu, sehingga menimbulkan respon-respon yang beragam dari para individu. Para individu merasa diberikan pekerjaan yang berat, kemudian menimbulkan kehilangan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.

Stoltz (Utami & Aryo, 2013) memberikan penjelasan tentang *adversity quotient* yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kreativitas, motivasi, daya saing, produktivitas, kesiapan dalam menghadapi akibat, ketekunan, adaptasi dan keuletan. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan diatas maka salah satu faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* adalah faktor

motivasi. Berdasarkan penuturan dari narasumber yang merupakan pelayan publik disuatu desa, mengatakan:

“Semakin kesini tugas serta tanggung jawab dalam pelayanan semakin kompleks dan semakin ribet, dalam melayani warganya pelayanan yang diberikan haruslah lebih ekstra karena hal ini dikarenakan perkembangan teknologi informasi. Saya terkadang merasa sungkan untuk menyelesaikan pekerjaan, karena ribet untuk menggunakan komputer dan aplikasi-aplikasinya, biasanya saya melimpahkan pelayanan itu kepada rekan-rekan kerja saya yang bisa kalo mentok ya ke operator.” (S, 40th)

“Sekarang sama dulu sudah beda, banyak pengaruh bagi keadaan pelayan publik sekarang, apa lagi sekarang banyak barang yang canggih-canggih, apa-apa serba komputer sama internet kalo engga hp, pamong-pamong disinipun terkadang merasa ribet menggunakan system baru, apa lagi ini berkaitan dengan teknologi-teknologi yang terkadang membuat saya pusing, bahkan saya dengan anak saya pun lebih pintar anak saya dalam menggunakan komputer, kadang-kadang saya sungkan untuk mengerjakan tugas-tugas yang berkaitan dengan komputer dan internet, bikin kepala pusing, mending saya serahkan kepada yang lebih muda karena biasanya mereka lebih menguasai komputer” (TH 42th)

Berdasarkan penuturan yang dilakukan oleh narasumber perangkat desa yang berada di Kecamatan Bulakamba, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan *adversity quotient* seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur pemerintahan, karena menurut Melayu (Sarinadi, Analisis Fakto-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD Surya logam desa temukus tahun 2014, 2014) motivasi merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga dapat tercapainya tujuan karyawan dan organisasi. Perangkat desa haruslah memiliki daya tahan atau suatu kecerdasan karena sangat mempengaruhi dalam terbentuknya motivasi kerja.

Berdasarkan penuturan salah satu aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Bulakamba menemukan suatu permasalahan dalam melakukan pekerjaannya sebagai aparatur pemerintahan, dimana aparatur pemerintahan terkesan tidak memiliki motivasi kerja terkecuali ada suatu tambahan dari tupoksi

yang seharusnya dilakukan. Keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah desa salah satunya yaitu faktor motivasi, berdasarkan penuturan aparatur pemerintahan. Setiap perangkat pasti memiliki motivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak terkecuali para pelayan publik hal ini bisa karena pengalaman, latar belakang pendidikan, lingkungan kerja dan kemampuan kecerdasan yang biasanya dimiliki oleh setiap individu.

Pemerintahan desa atau kelurahan merupakan organisasi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan yang transparan, profesional, efektif, efisien, sederhana, tepat waktu, terbuka, responsif sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Sudah menjadi kewajiban bagi setiap pelayan publik untuk mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Pengertian motivasi menurut Malayu (Sarinadi, 2014) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Individu mempunyai keahlian masing-masing dalam menghadapi suatu masalah. Proses tersebut menghasilkan dorongan yang berkaitan dengan seseorang untuk mengarahkan potensi bawaan dan daya tahan seseorang, kemudian dapat di manajemen untuk mau bekerja secara produktif, sehingga dapat mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Dewanto, 2013) diperoleh hasil sebagai berikut: hasil dari jalur langsung yaitu *adversity quotient* dengan kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien sebesar 0,561. Jalur tidak langsung yaitu *adversity quotient* ke kinerja karyawan dalam pendokumentasian SKA (Standar Asuhan Keperawatan) melalui motivasi kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,666 ($0,561 + (0,163 \times 0,645)$). Hal ini menunjukkan jalur yang paling berpengaruh adalah jalur *adversity quotient* ke kinerja melalui motivasi kerja. Hasil penelitian diatas maka *adversity quotient* akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan dalam *adversity quotient*

memiliki hubungan dengan motivasi kerja yang dalam melakukan suatu pekerjaan oleh individu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, Hasiolan, & Warso, 2016) diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,393 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Motivasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, berarti semakin baik motivasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Sehubungan dengan penuturan diatas maka motivasi dalam bekerja adalah masalah yang sangatlah penting dalam pelayanan publik yang sering dilupakan. Motivasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang bertujuan untuk mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat yang berkualitas dan memuaskan. Kemampuan manajemen situasi dan kecerdasan dalam menghadapi suatu hambatan dapat memotivasi keberhasilan sehingga mampu mencapai tujuan yang akan dicapai.

Begitu pentingnya motivasi dalam pencapaian tugas yang dilaksanakan oleh perangkat desa di suatu kelurahan atau desa. Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient*. Maka penelitian ini berjudul. "*Hubungan antara motivasi kerja dengan adversity quotient pada perangkat desa di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes*".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik pokok permasalahan ataupun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* perangkat desa yang berada di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja dari pelayan publik yang berada di desa dalam satu Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes.
2. Untuk melihat *adversity quotient* dari pelayan publik yang berada di desa dalam satu Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* pelayan publik didesa dalam satu Kecamatan Bulakamba.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu terhadap psikologi industri dan memberikan tambahan terhadap penelitian yang sudah ada lalu memberikan gambaran tentang hubungan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient*. Penelitian ini juga memberikan masukan kepada peneliti lain dengan bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini hasilnya mampu memberikan manfaat secara praktis dan diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada :

- a. Aparatur desa untuk mengembangkan potensinya dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi.
- b. Kepada pelayan publik yang ada di setiap desa ataupun pemerintahan yang lebih besar lainnya agar menanamkan serta menumbuhkan motivasi kerja dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sehingga dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien serta tercapainya tujuan pembangunan nasional.