

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam suatu organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Sulistian Ambar Teguh dan Rosidah, 2003). Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan.

Suatu pemerintahan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan pemerintahan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau Pegawai Negeri Sipil yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil pada pemerintahan tersebut. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh pemerintahan tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, pada akhirnya akan meningkatkan aktivitas pemerintahan tersebut.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktivitas yang dilakukannya (Yuliati dalam Safitri 2013). Penilaian kinerja (Kaswan dalam Safitri 2013) pada dasarnya merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang pegawai

melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Sinambela dalam Safitri (2013) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam usaha pencapaian tujuan pemerintahan perlu didukung oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil yang baik dalam pemerintahan tersebut, kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu pemerintahan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pemerintahan yang bersangkutan. Untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung memiliki kualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik perlu diadakan penilaian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil maka dapat diketahui sejauh mana para Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan.

Kecamatan Tanjung Senang merupakan salah satu kecamatan di Provinsi Lampung yang berlokasi di Jl. Turi Raya No. 9 Bandar Lampung. Fenomena yang sering terjadi di kecamatan ini adalah dimana banyaknya masyarakat yang masih sulit untuk mendapatkan pelayanan yang baik dari Pegawai. Kecamatan Tanjung Senang memiliki 35 Pegawai Negeri Sipil dengan masing – masing jabatan yang ditepatinya. Adapun data Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung
Tahun 2017

No	Jabatan	Jumlah
1	Camat	1
2	Sekertaris Camat	1
3	Kabag Pemerintah	1
4	Staff Pemerintah	5
5	Kabag Pengembangan	1
6	Staff Pengembangan	6
7	Kabag Kesejahteraan	1
8	Staff Kesejahteraan	5
9	Kabag Keamanan	1
10	Staff Keamanan	6
11	Kabag Perekonomian	1
12	Staff Perekonomian	6
Jumlah		35

Sumber : Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung tahun 2017

Dari data Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung berdasarkan jumlahnya sebanyak 35 orang Pegawai Negeri Sipil kecamatan, apabila dilakukan penelaahan dan disesuaikan dengan kelas dalam kondisi batas toleransi artinya dalam kondisi tertentu masih mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pihak-pihak terkait.

Penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung dilakukan dalam setahun, penilaian dilakukan oleh pejabat penilai di kantor kecamatan dan akan disetujui oleh pejabat penilai pemerintah Kota Bandar Lampung. Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Penilaian kinerja meliputi unsur : Disiplin, Tanggung Jawab,

Kerjasama, Kepemimpinan, Prakarsa, Kejujuran, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja dan Keterampilan Kerja. Hasil kinerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Standar Penilaian

Standar Penilaian	Huruf Mutu	Keterangan
91 – 100	A	Sangat Baik (SB)
81 – 90,99	B	Baik (B)
71 – 80,99	C	Cukup Baik (CB)
61 – 70,99	D	Kurang Baik (KB)

Sumber: Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun 2017

Tabel 1.3
Rekapitulasi Hasil Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun 2016

A. Perilaku Kerja	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor
1. Disiplin	10	65	6,5
2. Tanggung jawab	10	70	7
3. Kerjasama	5	65	3,25
4. Kepemimpinan	5	75	3,75
5. Prakarsa	5	70	3,5
6. Kejujuran	10	70	7
B. Hasil Kerja			
1. Kualitas kerja	15	60	9
2. Kuantitas kerja	20	65	13
3. Keterampilan kerja	20	65	13
Jumlah			66

Sumber : Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung 2017

Pada tabel 1.3 dapat dilihat hasil penilaian keseluruhan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung yang merujuk pada standar penilaian kinerja pada tabel 1.2 selama 2016 yang ditentukan berdasarkan indikator – indikator penilaian Kinerja yang telah ditetapkan oleh Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung selama tahun 2016 seperti : Disiplin dengan bobot 10% dengan nilai capaian 65 dan skor 6,5, tanggung jawab dengan bobot nilai 10% dengan nilai capaian 70 dan skor 7, kerjasama dengan bobot nilai 5% dengan nilai capaian 65 dan skor 3,25, kepemimpinan dengan bobot nilai 5 % dengan nilai capaian 75 dengan skor 3,75, Prakarsa dengan bobot 5% dengan nilai capaian 70 dan skor 3,5, Kejujuran dengan bobot nilai 10% dengan nilai capaian 70 dan skor 7, Kualitas Kerja dengan bobot nilai 15% dengan nilai capaian 60 dan skor 9, Kualitas Kerja dengan bobot nilai 20% dengan nilai capaian 65 dan skor 13 serta indikator keterampilan kerja yang memiliki bobot nilai 20% dengan nilai capaian 65 dan skor 13, masuk ke dalam Katagori Kurang Baik, yang dimana masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang terlambat datang pada jam kerja, tidak disiplinnya Pegawai Negeri Sipil dalam mengenakan atribut seragamnya serta penyelesaian kerja yang tidak sesuai *deadline* kerja. Tentunya hal ini, jauh dari apa yang diharapkan pada Kecamatan tersebut yang menginginkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang baik. Masih adanya beberapa aspek kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung yang tergolong masih rendah tentunya menjadi bahan untuk melakukan evaluasi kerja pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung untuk lebih meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui pemberian motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri

Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan pemerintahan. Motivasi kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka Pegawai Negeri Sipil akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi Pegawai Negeri Sipil di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu pemerintahan. Dorongan itulah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja sebagaimana diungkapkan Widodo Suparno Eko (2015:p.187) adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Hasil penelitian terdahulu oleh Kiki Cahya Setiawan (2015) menunjukkan bahwa Motivasi kerja dapat meningkatkan kemampuan bekerja pegawai.

Akan tetapi fenomena yang terjadi di dalam menjalankan tugasnya, masih ada beberapa masalah motivasi kerja yang dialami oleh Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung seperti Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Tanjung Senang tidak dapat memenuhi janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya terbukti dengan adanya beberapa Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung yang tidak menyelesaikan tugas sesuai *deadline* yang ditentukan serta Pegawai Negeri Sipil yang akhirnya sering tidak hadir pada jam kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Rekapitulasi Presensi Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Tanjung Senang
Bandar Lampung tahun 2016

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase (%)
Januari	35	21	3	0,40
Februari	35	19	5	0,76
Maret	35	22	6	0,78
April	35	21	4	0,55
Mei	35	19	7	0,16
Juni	35	21	5	0,69
Juli	35	21	3	0,40
Agustus	35	20	4	0,58
September	35	19	5	0,76
Oktober	35	21	4	0,55
November	35	21	4	0,55
Desember	35	21	4	0,55
Jumlah				6,71
Rata – Rata				0,56

Sumber : Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung tahun 2017

Dapat dilihat pada tabel 1.4 daftar kehadiran Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung selama satu tahun dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebesar 0,16% dan persentase absensi terendah terjadi pada bulan Januari dan Juli yaitu sebesar 0,40% dari tingkat absensi selama tahun 2016 sebesar 6,71% dengan rata – rata tingkat persentase absensi sebesar 0,56%. Tingkat absensi pada Pegawai Negeri Sipil Kecamatan

Tanjung Senang Bandar Lampung dikatakan sangat tinggi dikarenakan hal ini jauh di atas standar yang telah ditetapkan oleh Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

Pemberian motivasi kerja saja dirasa masih tidak cukup untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja bagi Pegawai Negeri Sipil. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam suatu pemerintahan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (M. As'ad dalam Misran, 2004:p.1). Menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014:p.131) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Masalah yang muncul pada Kecamatan Tanjung Senang berkaitan dengan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil adalah masih terbilang rendah, Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau Pegawai Negeri Sipil adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh Pegawai Negeri Sipil. Bagi pribadi Pegawai Negeri Sipil pengertian tentang sebab - sebab dan sumber - sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tahu lebih banyak. Bagi suatu pemerintahan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan Pegawai Negeri Sipil. Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang menjadi perhatian pihak pemerintahan.

Masalah kepuasan kerja yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung belum merasakan kepuasan akan pekerjaan yang mereka punya sekarang. Hal ini mengacu pada keinginan Pegawai Negeri Sipil yang menginginkan pemindahan kerja Kecamatan yang lainnya, Pegawai Negeri Sipil merasa kesulitan untuk mendapatkan promosi akan jabatan pekerjaannya, sistem pengawasan yang dilakukan pada Kecamatan Tanjung Senang lebih cenderung berpusat pada Pegawai Negeri Sipil, itulah sebabnya Pegawai Negeri Sipil merasa tidak semangat dalam mengerjakan tugas – tugas pekerjaannya, Kepuasan terhadap rekan kerja pada Kecamatan Tanjung senang Bandar Lampungpun dirasa masih kurang adanya interaksi sosial antar rekan kerja, hal ini terindikasi dari Pegawai Negeri Sipil yang selalu bekerja secara individual, Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang merasa tidak nyaman dalam bekerja pada lingkungan kerja di Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan masalah – masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil?

3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Kecamatan Tanjung Senang yang beralamat di JL. Turi Raya No.9 Bandar Lampung. Telp (0721) 772365.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan Maret s.d Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.
- c. Sebagai pembelajaran dalam melakukan penelitian.

1.5.2 Bagi Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung

Bagi Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil meningkat melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Institut Informatika dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung”

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.