

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu Instansi didirikan dengan berbagai macam tujuan yang sudah ditetapkan. Tujuan tersebut akan cepat tercapai apabila manajemen dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Sumber Daya manusia di instansi merupakan penentu dan penggerak jalannya instansi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dalam bekerja. Serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai dengan standar organisasi dan niat bekerja sebagai ibadah kepada Allah SWT dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi (Tri widari, 2016).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2012) mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja yaitu dengan membandingkan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Dari banyaknya hal yang memengaruhi kinerja, Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja seseorang. Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh sebuah organisasi. Riyan Andrizal dkk (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat secara langsung melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam pernyataan atau perilaku tertentu. Pegawai yang merasa puas bekerja memiliki tingkat kehadiran dan terkadang memiliki prestasi yang lebih dibanding dengan pegawai yang tidak puas bekerja (Handoko, 2001). Selain itu pegawai yang merasa puas bekerja cenderung memiliki kinerja yang baik, dan tingkat kemangkiran yang rendah (Robbins, 2008).

Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja dari penelitian sebelumnya. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dkk (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitiannya disimpulkan bahwa karyawan yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik, Maka dari itu kepuasan karyawan perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

Pendapat (David, 2011) dampak yang ditimbulkan atas ketidakpuasan dapat dilihat dari lambatnya pegawai dalam bekerja, rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan, kelalaian, tingkat kemangkiran yang tinggi.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang merupakan salah satu dari dinas daerah dan menjadi bagian dari Pemerintahan daerah Provinsi Jawa Tengah. Dinas Pekerjaan Umum sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah Berdasarkan asas otonomi dan tugas

pembantuan dibidang Pekerjaan Umum yang memiliki visi tertuang di Perda Kabupaten Semarang yaitu terwujudnya infrastruktur, pemukiman sehat serta pengendalian tata ruang dan pengelolaan ESDM guna mendukung Kabupaten Semarang mandiri, tertib dan sejahtera. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang mempunyai kewajiban untuk mewujudkan pelayanan cepat, tepat, dan sederhana sebagaimana amanah UU KIP.

Hasil wawancara pada salah satu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang, peneliti menemukan beberapa masalah mengenai kinerja pegawai, peneliti menguraikannya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kerja tidak tepat waktu sesuai target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, bahwa target waktu pelaksanaan kerja yang ditetapkan masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00, masih jauh dari realisasi pencapaian.
2. Kualitas hasil kerja sebagian pegawai masih jauh dari harapan. Hal ini dapat terlihat dari tingginya kesalahan dalam pelaksanaan kerja.
3. Pencapaian Hasil kerja yang belum sesuai dengan kuantitas kerja yang ditargetkan dari awal.

Begitu Pentingnya peran SDM dalam menentukan keberhasilan organisasi, maka perusahaan atau instansi harus mampu memahami keinginan dan kebutuhan pegawai yaitu melalui motivasi. Motivasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain (Luthans

2011). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang bersumber luar dari individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Luthans, 2011). Setiap atasan perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya. Atasan memiliki peran dalam membantu memengaruhi bawahannya agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2013) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh organisasi

Menurut salah satu narasumber di Dinas Pekerjaan Umum terdapat permasalahan dengan motivasi kerja pegawai yakni meliputi motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Berikut merupakan permasalahan yang di jabarkan peneliti sebagai berikut:

1. Tugas yang diberikan belum dikerjakan secara baik, itu terbukti target belum tercapai. Hal ini disebabkan pegawai kurang memahami makna kerja yang sesungguhnya. Menurut Islam kerja bukan hanya mengejar materi saja namun bekerja karena ibadah merupakan prinsip atau keyakinan yang seharusnya dipahami setiap individu agar lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Kurangnya memiliki partisipasi dan inisiatif dari sebagian pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang untuk mengembangkan cara-cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Masih belum terlaksananya kegiatan-kegiatan penunjang yang telah dilakukan oleh Dinas yang dapat memberikan motivasi terhadap pegawai.
4. Sebagian pegawai menganggap bahwa pencapaian target kerja bukanlah hal utama yang harus dicapai. Hal ini disebabkan kurangnya perhatian antara atasan dengan bawahannya maupun sesama rekan kerjanya. Bagi sebagian pegawai yang terpenting adalah melakukan pekerjaan tanpa memikirkan target yang sudah ditentukan di perusahaan. Seharusnya atasan lebih memperhatikan prestasi kerja pegawai dengan mengapresiasi lewat penghargaan, pujian, maupun bentuk penghargaan lain.

Selain faktor motivasi, faktor disiplin kerja juga merupakan hal yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan dan diaplikasikan dalam suatu organisasi.

Menurut Ariana (2013), bentuk disiplin kerja dapat dilihat dari pegawai datang tepat waktu, menaati peraturan instansi maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut sesuai dengan Penelitian yang dilakukan Alamsyah Yunus dkk (2013)

menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berdampak terhadap kinerja

Kurangnya pengawasan dan ketegasan dari atasan memberi pengaruh terhadap pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang, sehingga menyebabkan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Selain Kesadaran dalam diri, ketegasan dari atasan sangat perlu diterapkan, misalnya memberi sanksi berupa teguran peringatan dan sanksi indisipliner terhadap pegawai yang mangkir atau lalai dalam bekerja.

Berikut ini merupakan permasalahan yang terjadi mengenai tingkat kedisiplinan yang rendah yang ditunjukkan oleh pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Menunda-nunda pekerjaan, misalnya target harus diselesaikan sekarang malah selesai lusa. Hal tersebut berdampak memperlambat pekerjaan yang lain
2. Tingkat kemangkiran atau bolos yang tinggi.

Adanya masalah mengenai disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang yaitu dapat ditunjukkan dalam absensi pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/bulan	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah Absensi	Persentase
Januari	261	22	5742	770	13,4%
Februari	261	20	5220	360	6,8%
Maret	261	22	5742	704	12,2%
April	261	18	4698	558	11,8%
Mei	261	21	5481	558	10,1%
Juni	261	19	4959	380	7,6%
Juli	261	17	4437	544	12,2%
Agustus	261	22	5742	418	7,27%
September	261	19	4959	532	10,7%
Oktober	261	22	5742	574	9,9%
November	261	22	5742	726	12,6%
Desember	261	19	4959	646	13%
Rata-Rata Ketidakhadiran					10,63%

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang

Berdasarkan pada Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat absensi pada tahun 2017 tidak memuaskan. Hal tersebut dapat dilihat bahwa dari rata-rata jumlah persentase dari pegawai mencapai 10,63%. Jumlah absensi pegawai di Dinas pekerjaan Umum dalam setiap bulannya diatas 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat ketidakhadiran yang tinggi baik dalam kategori tanpa izin, cuti maupun izin.

Ketertarikan variabel Motivasi Intrinsik dikarenakan adanya *Research Gap* pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Petrovsky dan Adrian Ritz (2014) dalam jurnal yang berjudul *Public service*

motivation and performance: a critical, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Basthoumi Muslih dkk (2012) yang menyatakan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian masalah yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang, serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk membahas mengenai **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan sebuah instansi perusahaan. Permasalahan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang adalah tingkat mangkir yang tinggi. Sesuai permasalahan yang ada peneliti menduga kurangnya motivasi baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, serta kurangnya kedisiplinan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yaitu berkaitan dengan kinerja pegawai yang disebabkan faktor-faktor tersebut. Maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*)?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*)?

3. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*)?
4. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*)?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja (*work discipline*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*)?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja (*work discipline*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*)?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*).
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*).

5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja (*work discipline*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).
6. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja (*work discipline*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*).
7. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*).

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bermanfaat sebagai karya tulis untuk menyelesaikan studi tingkat sarjana pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Melalui penelitian ini diharapkan bermanfaat dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan khususnya mengenai permasalahan tentang Sumber Daya Manusia.
2. Hasil penelitian bagi penulis berguna untuk menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah di jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung dan menerapkan kreatifitas berfikir serta untuk melakukan penelitian secara ilmiah dan menyajikan kedalam laporan yang baik.
3. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga bermanfaat untuk pengembangan ilmu.
4. Untuk perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan atau instansi pemerintahan

khususnya terkait dengan bagaimana meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.