

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada era persaingan global saat ini, peran sumber daya manusia memang sangat penting. Peranan ini sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Karyawan yang bekerja dengan output maupun proses yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Begitupun dengan perlakuan organisasi karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan riset yang telah dilakukan sebelumnya antara lain motivasi, lingkungan kerja, gaji, pengalaman kerja, kepuasan kerja, keterlibatannya dalam suatu pekerjaan, jabatan/posisi, dan sebagainya.

Keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins, 2003). Seperti halnya banyak pakar yang membuat hipotesis bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan akan membuat mereka memberikan usaha yang besar demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan serta mengurangi tingkat pergantian karyawan (Kahn, 1990; Kanungo, 1979; Lawler, 1986; Pfeffer, 1994). Hasil riset sebelumnya menyatakan bahwa perilaku karyawan yaitu keterlibatannya dalam pekerjaan memiliki dampak yang sangat besar pada kinerjanya (Rotenberry & Moberg, 2007).

Pengalaman kerja biasa diartikan secara kuantitatif sebagai jumlah tahun/masa kerja dalam pekerjaan yang sama atau hampir sama (Schmidt & Hunter, 1998). Dari hasil studi Sallad (2014), pengalaman kerja berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan. Berdasar teori sumber daya manusia, semakin panjang pengalaman kerja seseorang, makin tinggi pula kemungkinan penghasilan menurut masa kerja bagi karyawan tersebut. Hal ini dapat berlaku jika seorang individu bekerja lebih dari biasanya, jika lebih dari satu individu yang melakukannya maka kualitas kinerja sumber daya manusia akan meningkat secara keseluruhan. Termasuk peningkatan kemampuan dan kapasitas diri untuk meningkatkan kualitas dan produktifitas kerja.

Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaannya atau situasi pekerjaan (Locke, 1976: Spector, 1977). Kepuasan kerja nyatanya adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian Ouedraogo & Leclerc (2013) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik (BPS).

Dalam era reformasi birokrasi yang sangat gencar dicanangkan pemerintah sejak tahun 2011, semua instansi pemerintah baik kementerian/lembaga non kementerian diwajibkan melakukan reformasi birokrasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Termasuk di dalamnya adalah Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut, salah satu tugas BPS adalah menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga data dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder. Adanya keraguan dari pihak luar dalam hal ini pengguna maupun pengamat tentang data yang dikeluarkan BPS, membuat pertanyaan besar dalam benak penulis apakah kinerja karyawan BPS telah optimal dalam menyajikan data baik dalam proses pengumpulan sampai dengan publikasi data. Ada keluhan dari masyarakat terkait kesesuaian data BPS dengan data yang dibutuhkan masyarakat pengguna data, ada yang merasa sesuai bahkan ada yang tidak mendapat data yang dibutuhkan di BPS. Tabel di bawah ini menunjukkan relevansi data BPS dengan kebutuhan pengguna data dalam kurun waktu 2012 – 2014.

**Tabel 1.1 Relevansi Data BPS Dengan Kebutuhan Pengguna Data Tahun 2012 – 2014.**

No	Tahun	Kepentingan (%)	Kinerja (%)	Gap (%)
1	2012	93,84	78,71	15,13
2	2013	91,60	75,10	16,50
3	2014	86,55	76,28	10,27

*Sumber data: Hasil Survei Kepuasan Konsumen (SKK) BPS*

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya gap / selisih yang cukup besar antara kepentingan (kebutuhan masyarakat pengguna data) dengan kinerja BPS dalam hal ini tentang pelayanan data yang diberikan. Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPS belum optimal. Oleh karena itu masalah penelitiannya adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja. Fenomena gap yang terjadi adalah bahwa pengalaman kerja di BPS Provinsi Jawa Tengah tidak sepenuhnya meningkatkan kinerja, dengan kata lain pegawai yang masih muda memiliki semangat kerja yang tinggi dibanding pegawai yang sudah lama bekerja.

### **1.2. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja ?
- b. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja ?
- c. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai ?
- d. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai ?
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat bagi akademisi / peneliti

Dapat menambah pengetahuan terkait sumber daya manusia dalam hal ini tentang kinerja karyawan dan hal-hal yang mempengaruhinya.

- b. Manfaat bagi BPS

Dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan pimpinan BPS dalam peningkatan kinerja pegawainya.