

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan berpengaruh pada kemajuan suatu Organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2001). Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang sesuai dengan aktivitas dan kegiatan organisasi yang dijalankan. Organisasi menyadari bahwa usaha mengelola sumber daya manusianya tidak berhenti pada suatu anggapan orang yang merupakan aset penting,

Kinerja Karyawan sangat menentukan masa depan perusahaan dalam bersaing mengimplementasikan berbagai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan titik sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Gibson, 2003). Kinerja Karyawan secara umum dipengaruhi oleh 2 faktor , yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, diantaranya meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang atau individu. Faktor ini meliputi lingkungan di sekitar, termasuk orang-orang terdekat.

Menurut Hanan (2009) Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat

terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja pada karyawannya. Kepuasan Kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para keryawan memandang pekerjaannya Handoko, (2016). Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya. Karena apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki perilaku puas terhadap pekerjaannya biasanya memiliki sikap lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan sikap yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi kerja yan positif sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan otomatis meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil riset penelitian mengenai Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya oleh Mekta (2017) dalam penelitiannya menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2012) dalam penelitiannya mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hanan (2009) Komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan terciptanya komitmen organisasional yang tinggi, akan membuat pegawai mencintai dan turut merasa memiliki perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasi dipandang sebagai rasa cinta pegawai terhadap organisasi. Mengakui nilai organisasi dengan tinggal di organisasi tersebut dan kewajiban moral untuk tetap berada di dalam organisasi akan meningkatkan hasil kerja bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi Luthan, (1995). Hal ini dapat menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sering kali karyawan memerlukan Motivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Hasil riset penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya oleh Purnama (2016) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda halnya dengan penelitian oleh Lengkong (2018) dalam penelitiannya mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai menemukan hasil bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil-hasil penelitian di atas yang masih inkonsisten baik antara kepuasan dengan kinerja dan komitmen dengan kinerja maka masih diperlukan lagi penelitian berikut mungkin dengan masukan variabel lain sebagai variabel situasional atau variabel moderasi yaitu motivasi.

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Dorongan itu dimaksudkan agar orang tersebut menjadi lebih baik dari yang sebelumnya dan motivasi juga bisa dijadikan sebagai variabel situasional yang mempengaruhi hubungan antara sikap dan kinerja. Seseorang dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif sehingga sikap yang dikerjakannya pun semakin kuat dan akan meningkatkan kinerjanya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Oleh karena itu motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh

seseorang. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Salah satu penelitian yang membahas peran motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2013) dengan hasil bahwa variabel kepuasan kerja yang dimoderasi motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang sama yang membahas peran motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi dalam pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Lestari (2013) dengan hasil bahwa variabel komitmen organisasional yang dimoderasi motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas, lengkap, akurat, berkelanjutan dan relevan bagi pengguna. BPS mempunyai visi yaitu sebagai pelapor data statistik terpercaya untuk semua, sesuai dengan visi tersebut, maka BPS harus profesional dalam menyajikan data. Selain membuat tugas dan fungsinya BPS juga mengatur rencana kinerja sebagai salah satu tolak ukur suatu lembaga yang digunakan pemerintah sebagai bahkan masukan dalam melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah dilaksanakan. Badan Pusat Statistik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan perlu adanya Kepuasan dan Komitmen Organisasional, Karena Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Dapat diketahui bahwa peran kinerja BPS Provinsi Maluku Utara sangat penting maka kinerja pegawai pun harus baik, agar mereka bisa bekerja dengan baik, jadi fungsi dan peran BPS Provinsi Maluku Utara bisa tercapai. Perlu diketahui kinerja dapat ditentukan melalui sikap atau motivasi. Meningkatnya kinerja organisasi BPS tentu saja didukung oleh meningkatnya kinerja pegawai. Karena dalam hal ini kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan yang bekerja didalamnya, kinerja karyawan dapat dikatakan baik

apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan sampai tuntas, karena kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawannya dan bagaimana hasil kerja yang dicapai selama bekerja.

Berdasarkan hasil observasi pada BPS Provinsi Maluku Utara bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan sudah cukup baik, namun belum maksimal. Dimana terjadi perputaran karyawan serta adanya tingkat kepuasan kerja serta komitmen organisasional yang rendah dan kurangnya motivasi atau dorongan yang menyebabkan kinerja karyawan berdampak pada pencapaian rencana kerja pada BPS Provinsi Maluku Utara. Ketidakpuasan karyawan terkait dengan kepuasan dengan gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja serta motivasi yang kurang maka perlu dilakukan penelitian terhadap BPS Provinsi Maluku Utara.

Berdasarkan fenomena dan paparan teori di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai dan Motivasi sebagai variabel Moderasi pada Badan Pusat StatistikProvinsi Maluku Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada Latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Kota Ternate?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Maluku Utara?
3. Apakah Motivasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Maluku Utara?

4. Apakah Motivasi memoderasi pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Maluku Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara.
2. Untuk menguji pengaruh Komitmen organisasioal terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara.
3. Untuk menguji bahwa Motivasi memoderasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara.
4. Untuk menguji bahwa Motivasi memoderasi pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini mampu memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan Sebagai bahan referensi/pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara.
2. Sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang bermaksud meneliti kembali dan ingin mengetahui pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.