

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan hasil yang baik. Dan sumber daya manusia juga dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut (Hasibuan,2003) sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.

Tujuan organisasi merupakan langkah untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendaayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Tujuan

organisasional dalam tujuan sumber daya manusia itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.(Mangkunegara,2011: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Kinerja adalah hasil kerja yang dicapaiseseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapaioleh seseorang pegawai dalam melaksanakantugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Motivasi Kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan danmemelihara perilaku manusia demi pencapaian tujuan tertentu. (Greenberg dan Baron. 2008).Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks ini maka motivasi yang dimaksud adalah fokus pada tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.Robbins dan Judge (2008).

Rivai dan Sagala (2010) menganggap motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut Rivai dan Sagala (2010) mengungkapkan bahwa sumber motivasi ada tiga faktor, yaitu: 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan, dan 3) apakah mereka

dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

(Robbins 2001) mendefinisikan kepuasan kerja dengan singkat yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh kepada perilaku positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya ketika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan perilaku yang negatif terhadap apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai dan Sagala. 2010:856).Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.(Mangkunegara,2011). Dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja diatas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap perasaan seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja baik positif maupun negatif.

Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Halmahera Selatan merupakan salah satu lembaga teknis daerah dilingkungan pemerintah kabupaten Halmahera Selatan yang dibentuk berdasarkan peraturan bupati (perbup) Kabupaten Halmahera Selatan Nomor 69 Tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah. Berdasarkan perbup tersebut (BAPPELITBANGDA) mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam

melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah.

Diketahui bahwa pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti tentang bagaimana kinerja pegawai di instansi dan menurut keterangan Kasubaag TU dan kepegawaian (BAPPELITBANGDA) terdapat beberapa masalah yang terjadi yang dimana pegawai kurang mematuhi perturan soal jam masuk kerja “Terlambat”, keluhan juga terjadi dari pegawai karena pembagian tugas tidak sesuai jam kerja dimana pegawai menerima tugas diluar jam kerja atau waktu libur, menurut Kasubaag TU hubungan pegawai juga tidak terjalin baik karena soal pembagian tugas tidak merata antara sesama pegawai. dengan hasil wawancara soal masalah tersebut dapat mempengaruhi organisasi atau instansi tersebut tidak maksimal, dengan demikian sasaran kerja yang di targetkan dalam organisasi tidak maksimal berikut adalah tabel Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Tabel 1.1.SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

NO	TAHUN	SKP
1.	2018	60%
2.	2019	60%

Sumber: Laporan Tahunan(BAPPELITBANGDA)

Berdasarkan tabel SKP diatas maka dapat disimpulkan bahwa ditahun 2018 sampai 2019 terdapat penurunan kinerja dari pegawai atau biasa dikatakan SKP 60%. dengan tingkat kinerja yang belum mencapai 100% maka perlu di perhatikan kinerja pegawai oleh instansi atau kepala bidang yang ada di dalam instansi tersebut karena baiknya kinerja pegawai berawal

dari bagaimana kenyamanan, kepuasan dan motivasi yang di berikan oleh instansi atau organisasi. Dan sesuai wawancara dengan kepala TU BAPPELITBANGDA di tahun 2020 ini hasil kinerja pegawai atau SKP dapat meningkat dengan harapan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang mendukung, menurut Khan *et al* (2012) dan Tentama (2015), menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Suwardi dan Joko (2011) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan dari fenomena tersebut, peneliti memilih untuk meneliti variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan harapan bahwa perbaikan kinerja dapat dilakukan setelah mengetahui motivasi dan kepuasan pegawai di BAPPELITBANGDA. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Halmahera Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di tuliskan rumusan masalah “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan

menggunakan kepuasan kerja sebagai sebagai mediasi”. Seperti yang di tuliskan di bawah ini:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Halmahera selatan?
2. Apakahterdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Halmahera selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawaipada BAPPELITBANGDA Kabupaten Halmahera selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Halmahera selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat di tuliskan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Halmahera Selatan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Halmahera Selatan.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Halmahera Selatan.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Halmahera Selatan.

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif terhadap berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- Bagi Instansi

Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat pada instansi BAPPELITBANGDA Kabupaten Halmahera Selatan dan bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai