

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi masa ini banyak organisasi yang melalui berbagai cara untuk melindungi organisasinya agar tetap menguasai pangsa pasar. Sumber daya organisasi sangat diperlukan dalam persaingan tersebut terlebih pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan dalam pengembangan dan menentukan nasib organisasi. Kemampuan sumber daya manusia pada suatu organisasi makin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang menjadi aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi.

Untuk bisa bertahan dan sukses pada tengah-tengah persaingan ini, organisasi perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain pada pasar yang sama. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Di suatu organisasi sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mengelola organisasi. Manusia selalu berlaku aktif dan berpengaruh dalam kegiatan organisasi, karena manusia merupakan pelaksana yang penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sutrisno (2014:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik berasal pegawainya, dengan harapan tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi (Mangkunegara, 2010:13). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi kerja. Kinerja adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012 : 58).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Hasibuan, 2005 : 105).

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja, kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode

tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan contohnya target atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Peningkatan kinerja adalah suatu hal yang di harapkan baik dari organisasi maupun dari semua pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Selain itu, pegawai juga berkepentingan untuk pengembangan diri dari kenaikan jabatan. Seorang pegawai dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya.

Pemberian motivasi sangat penting pada suatu organisasi, Jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong kinerja pegawai tadi dan lebih semangat serta bisa menyampaikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2007:141) motivasi penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan.

Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi juga bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai kurang memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya (Winardi,2001; 66). Motivasi dapat berasal dari dalam diri

maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Kebalikannya bila seorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja hingga motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang mengakibatkan langsung pada kinerja kerja berasal pegawai tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik ialah faktor eksternal diluar pegawai yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Menurut Sedarmayati (2001:1) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana: a) Seseorang bekerja b) Metode kerjanya dan c) Pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang berupa ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan (Tyssen 2005 : 58).

Jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek - efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa

kerja pegawai dalam organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Sementara itu, menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) mengemukakan beberapa faktor mengenai kepuasan kerja pegawai, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas.

Hasil penelitian Dwilaksono & Yohana (2017) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja & kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan. Penelitian Ertanto & Kurmawan (2021) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian Nugrahaningsih & Julaela (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wasiati (2016) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Sembiring & Tanjung (2021) menunjukan bahwa Kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai. Arianto & Septiani (2021) menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai Lembaga Pemerintah Non kementerian juga telah memasuki era reformasi birokrasi yang merupakan langkah strategis untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang profesional, mempunyai integritas tinggi, dan mengemban amanah dalam memberikan layanan prima atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. BPS harus didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi, tangguh, berkualitas, dan mampu bekerja dengan penuh kesungguhan. Oleh karena itu perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap kesejahteraan pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan wawancara singkat peneliti pada beberapa pegawai kantor BPS Maluku Utara mengatakan bahwa ada beberapa pegawai yang masih terlambat mengumpulkan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Salah satu permasalahan pegawai adalah kurangnya motivasi kerja dalam diri pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai selama bekerja. Selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi semangat dan kinerja pegawai dalam bekerja dan akan menghasilkan pegawai yang termotivasi sehingga dapat menikmati pekerjaan yang

diberikan oleh pimpinan. Oleh karena itu, pemimpin BPS Maluku Utara terus mengupayakan agar bawahannya merasa nyaman sehingga pegawai memiliki kesan positif terhadap lingkungan kerjanya dengan demikian, pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Sebagai salah satu instansi pelayan publik diharapkan pegawai mampu memiliki motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, kepuasan kerja dalam bekerja dan kinerja yang baik guna terjaganya sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh itu penulis ingin mengetahui lebih jelas mengenai motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mendapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate ?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate ?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate ?

1.3. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate.
3. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate.
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate.
7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini untuk memaparkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai bahan untuk meningkatkan motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja dalam bekerja.