

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja aparat pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik. Dengan adanya tuntutan tugas tersebut memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dengan hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia dan memperhatikan kualitas kinerjanya. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Agar tercapainya tujuan instansi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya visi dan misi suatu instansi diantaranya yaitu kinerja pegawainya. Kinerja berguna untuk pengevaluasian pencapaian target dan penilaian pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Menurut Bernardin dan Russel (2013) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

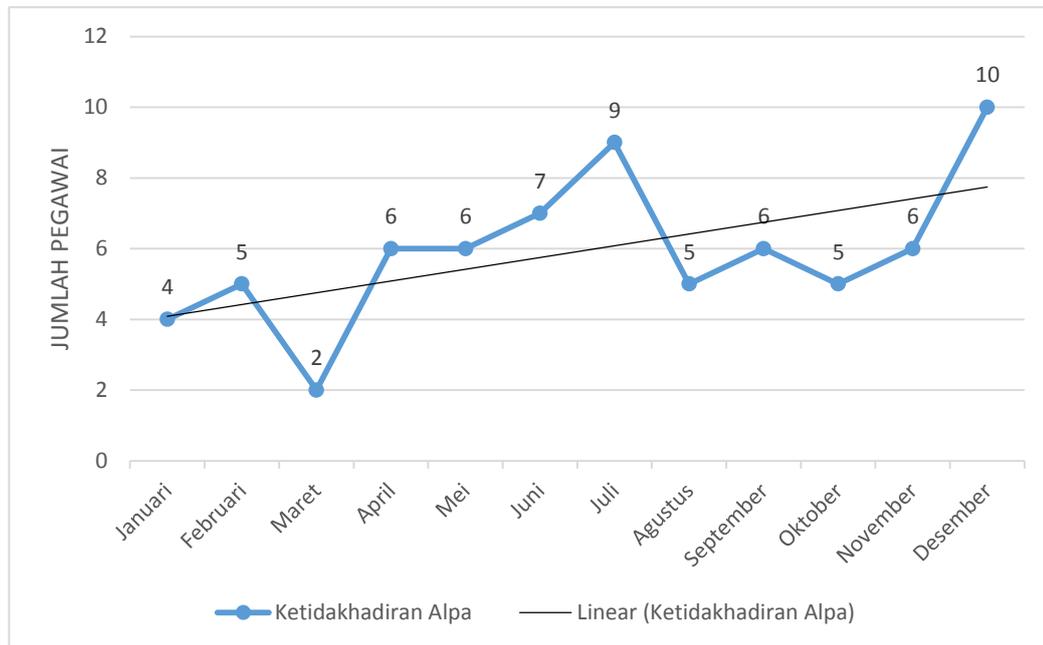
Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam sebuah instansi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Sebaliknya jika tujuan instansi tidak dapat terpenuhi maka seorang pegawai akan mudah menyerah jika dihadapkan pada tantangan dalam pekerjaannya. Menurut John Minner (2008) mengemukakan bahwa yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja adalah penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu



Sumber: Bagian SDM BMKG Pusat Jakarta

Gambar 1. 1

Rekapitulasi Jumlah Ketidakhadiran Alpa Pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta Periode 2017

Gambar diatas menunjukkan jumlah pegawai yang tidak hadir dengan alasan alpa dari bulan Januari hingga Desember 2017. Ketidakhadiran alpa pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi dibulan Desember yaitu sebanyak 10 pegawai. Ketidakhadiran pegawai ini dapat menyebabkan adanya kelambatan pekerjaan, dengan banyaknya pegawai yang tidak hadir tentunya akan menyebabkan ketertundaan dalam penyelesaian tugas-tugasnya,

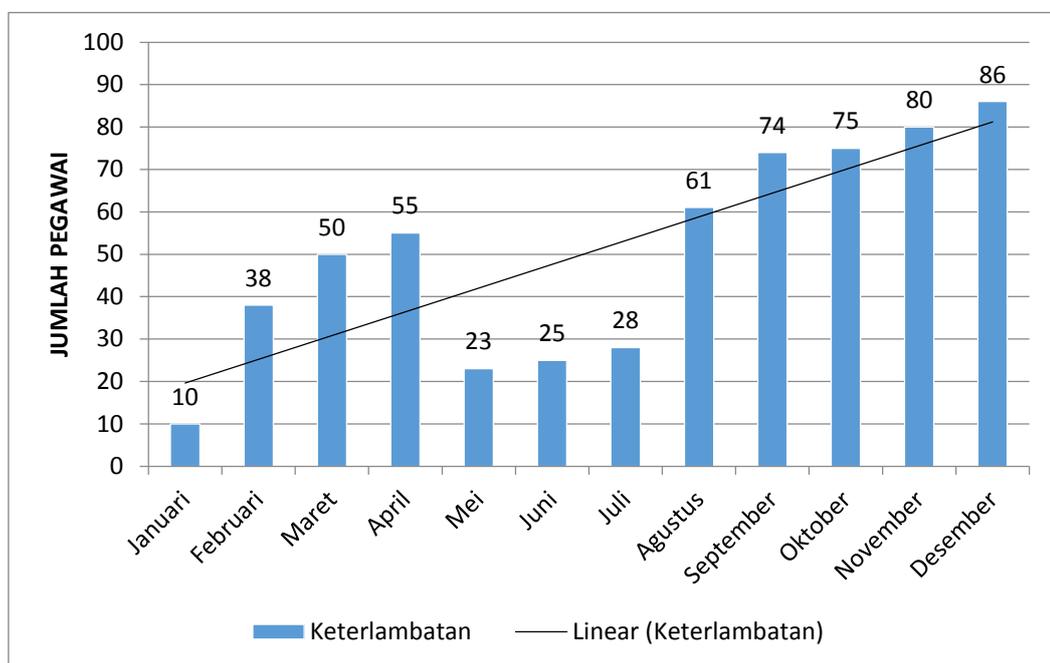
Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

pekerjaan yang sudah ditargetkan akan terbengkalai, hal ini dapat berdampak pada produktifitas pegawai terhadap kinerjanya yang nantinya dapat mempengaruhi instansi untuk memberikan pelayanan terhadap publik. Menurut Edwin. B. Flippo (2011) Alpa merupakan ketidakhadiran pegawai ditempat kerjanya pada saat ia harus bekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah ketidakhadiran pegawai.



Sumber: Bagian SDM BMKG Pusat Jakarta

Gambar 1. 2

**Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Pegawai Deputy Meteorologi
BMKG Pusat Jakarta Periode 2017**

Tuti Novi Handayani, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Gambar diatas menunjukkan jumlah keterlambatan pegawai di Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta. Dapat dilihat terjadi peningkatan keterlambatan yang tinggi di bulan Desember, dikarenakan semangat kerja yang mulai luntur menjelang liburan akhir tahun. Dengan masih tingginya angka keterlambatan yang nantinya akan berdampak terhadap hasil kerja pegawai, tentunya hal ini menjadi salah satu masalah yang harus diperbaiki. Dan perlu diterapkan bagaimana cara memberi kesadaran terhadap setiap individu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap instansi. Menurut Edwin. B Flippo (2011) keterlambatan adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya. Keterlambatan dapat mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan.

Dalam proses menciptakan kinerja pegawai yang baik guna mencapai suatu tujuan instansi selain kepuasan kerja, peran motivasi pun sangat perlu diperhatikan dalam peningkatan suatu kinerja pegawai, dimana ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya seorang pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dan dengan segenap kemampuan yang dimilikinya akan berusaha bekerja dengan baik. Jadi salah satu hal yang harus dijadikan perhatian utama sebuah instansi adalah kepuasan kerja para pegawainya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara dalam Sinambela , 2012).

Menurut Talasaz dkk (2014) kepuasan kerja mengarah kepada peningkatan kinerja sehingga karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban, mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah, pengambilan keputusan, meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu.

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2010) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

Selain itu membutuhkan motivasi sebagai motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Menurut Robbins & Judge (2015), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan (intensity) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Sesuai dengan hal yang dikemukakan oleh Ali Akbar (2012) motivasi menjadi dasar dalam proses bekerja karena seorang individu melakukan segala sesuatu didasari motif untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Gibson dan Ivancevich (2013) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor sosial (diskusi sosial), faktor motivasi (terlibat dalam proses penetapan tujuan), dan faktor kognitif (kompetensi pengetahuan).

Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Motivasi pegawai yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Tuti Novi Handayani, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta dilakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kinerja pegawai kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. 1
Kuesioner Pra-Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Tinggi /Baik	Sedang/ Kurang Baik	Rendah/Buruk
1.	Tingkat kecepatan anda dalam menuntaskan pekerjaan	30%	37%	33%
2.	Tingkat banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang anda lakukan dalam suatu waktu	36%	27%	37%
3.	Tingkat dimana kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan	20%	37%	43%
4.	Tingkat bagaimana pegawai menggunakan sarana yang tersedia di kantor	33%	37%	30%
5.	Tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan	37%	43%	20%
6.	Tingkat sejauh mana pegawai bekerja sama dalam mengerjakan tugas	30%	33%	37%

Sumber : Diolah dari data rekapitulasi kuesioner 2018

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan data kuesioner pra-penelitian tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kecepatan pegawai dalam menuntaskan pekerjaan masih kurang baik dilihat dari perolehan presentase terbanyak yaitu 37%. Tingkat banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang pegawai lakukan dalam suatu waktu masih rendah dilihat dari perolehan presentase terbanyak yaitu 37%. Tingkat dimana kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan masih kurang baik dilihat dari perolehan presentase terbanyak yaitu 43%. Tingkat bagaimana pegawai menggunakan sarana yang tersedia di kantor masih kurang baik dilihat dari perolehan presentase terbanyak yaitu 37%. Tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan masih kurang baik dilihat dari perolehan presentase terbanyak yaitu 43%. Dan pertanyaan terakhir adalah tingkat sejauh mana pegawai bekerja sama dalam mengerjakan tugas masih rendah dilihat dari perolehan presentase terbanyak yaitu 37%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta masih rendah dan tidak sesuai dengan harapan instansi.

Dari beberapa hal yang mempengaruhi diatas, penelitian yang dilakukan penulis akan difokuskan pada seberapa besar kepuasan kerja dan motivasi pada kinerja pegawai. Atas dasar itulah maka penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah belum optimalnya kinerja pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta. Pengelolaan kinerja instansi pemerintah, dalam hal ini Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta menjadi

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

sangat penting untuk diperhatikan. Jika dibiarkan, maka akan berdampak bagi penyelenggara tugas pokok dan fungsi Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap pegawai dalam rangka mengembangkan kinerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2008) “kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, budaya kerja, kompetensi pegawai, kepuasan kerja, pengawasan pimpinan, kompensasi yang diterima pegawai, disiplin kerja dan kepemimpinan”. Namun dari berbagai faktor yang ada penulis memilih untuk memfokuskan pada faktor Kepuasan Kerja dan Motivasi karena variabel tersebut merupakan salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta.

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori, konsep ilmiah, dan referensi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat bagi pemahaman penulis sekaligus bagi instansi sebagai umpan balik tentang pentingnya kepuasan kerja dan motivasi dalam mengatasi permasalahan mengenai kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu