

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang akan menjadi faktor penentu berhasil tidaknya sebuah organisasi/perusahaan. Disamping itu, sumber daya yang memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja akan berdampak baik pula terhadap perusahaan, adapun kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia meliputi kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari setiap pelaku dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2011,18) organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang maksimal.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM baik secara kualitas maupun kuantitas persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010,9). Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja karyawan yang baik juga dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan, namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Hidayati, 2008), seperti halnya hasil observasi peneliti pada Dinas Sosial Kab. Bangkalan yang melihat masih terdapat kinerja pegawai yang rendah, terbukti dari masih jauhnya pencapaian kinerja dari target yang ditentukan seperti terlihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial
Kabupaten Bangkalan**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
Prosentase Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) yang berpartisipasi dalam penanganan PMKS	76,76	50	65,13
Prosentase penyandang cacat yang mampu hidup mandiri	16,70	10	59,88
Prosentase gelandangan dan pengemis yang mengalami perubahan perilaku	35	20,86	59,6
Prosentase Wanita Tuna Susila yang mengalami perubahan perilaku	65,06	36	55,33
Prosentase anak jalanan yang mengalami perubahan perilaku	98,85	61,54	62,25
Prosentase keluarga miskin yang meningkat kualitas hidupnya	14,93	10	66,97
Prosentase Wanita Rawan Sosial Ekonomi (WRSE) yang meningkat kualitas hidupnya	16,44	9,3	56,56
Prosentase korban KDRT dan Trafficking yang pulih kondisi psikologisnya	55	30	54,54
Jumlah anak yang berhadapan dengan hukum yang mengalami perubahan perilaku	6	4	66,6
Prosentase pemberian bantuan bagi korban bencana yang tersampaikan tepat waktu	100	98,67	98,67
Prosentase Lanjut Usia Terlantar yang terpenuhi sebagian kebutuhan dasarnya	27,14	19,23	70,85
Prosentase Anak Terlantar yang terpenuhi sebagian kebutuhan dasarnya	61,90	37,65	60,82
Rata-Rata			67,31

Sumber: Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan , 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indicator kinerja yang belum memenuhi target yang telah ditentukan. Kinerja seseorang pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi pegawai dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, maka dalam bekerja pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan hasil kerja yang baik. Kepuasan kerja dapat diindikasikan melalui kenyamanan kerja dengan dukungan rekan-rekan kerja, sistem kompensasi yang baik, kesesuaian pekerjaan, kualitas supervisi dan kesempatan promosi, seperti yang terjadi pada Dinas Sosial Kab. Bangkalan yang mana masih ditemukan adanya kepuasan kerja yang rendah terbukti dari hasil survey awal yang dilakukan dengan menanyakan kepada 14 pegawai. Hasil Survey awal menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang puas dalam bekerja yang mana sebesar 42,9 menyatakan puas dalam bekerja di Dinas Sosial Kab. Bangkalan. Dan masih terdapat pegawai yang tidak puas dalam bekerja sebesar 57,1 menyatakan tidak puas dalam bekerja di Dinas Sosial Kab. Bangkalan. Kepuasan kerja merupakan hasil berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang karyawan. Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang dilatarbelakangi faktor kepercayaan dalam organisasi. Kepuasan kerja juga tidak dapat terlepas dari motivasi kerja, seperti hasil pengamatan awal peneliti pada Dinas Sosial Kab. Bangkalan yang melihat masih rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja yang terbukti dari masih banyaknya ditemukan keterlambatan pegawai dan juga absensi yang terlihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 1.2 Data Ketidak hadiran Pegawai Di Kantor Dinas Sosial
Kabupaten Bangkalan**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	
		Frek	(%)
Januari	98	2	2,0
Februari	98	2	2,0
Maret	98	1	1,0
April	98	1	1,0
Mei	98	3	3,0
Juni	98	1	1,0
Juli	98	2	2,0
Agustus	98	1	1,0
September	98	3	3,0
Oktober	98	2	2,0
November	98	2	2,0
Desember	98	2	2,0
Rata-rata		21,4	21,8

Sumber: Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan, 2017

Penelitian yang dilakukan oleh Primanda dan Azzuhri (2013) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Robbins & Coulter (2010: 8) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Dalam bekerja motivasi mempunyai peranan yang amat penting, karena dengan adanya motivasi dapat memberikan suatu kekuatan pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan. Apabila motivasi yang menjadi harapan kerja terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan. Motivasi kerja pegawai ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Disamping itu, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat

kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Jika kondisi tersebut terjadi pada karyawan, maka akan berdampak pada kinerja pegawai akan menurun. Motivasi kerja dengan kinerja karyawan juga berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi.

Hasil penelitian awal pada Dinas Sosial Kab. Bangkalan menemukan bahwa pada beberapa bulan terakhir hasil kinerja yang diberikan oleh pegawai menurun, hal ini dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai, yang dimana hasil kerja yang diberikanpun menurun dan tidak maksimal. Pegawai Dinas Sosial Kab. Bangkalan hanya cenderung mengerjakan saja tanpa memikirkan hasil kerja yang diberikan.

Berdasarkan masalah yang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Kab. Bangkalan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kab. Bangkalan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Sosial Kab. Bangkalan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kab. Bangkalan?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kab. Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kab. Bangkalan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kab. Bangkalan.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kab. Bangkalan.
4. Mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kab. Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan akademis bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi referensi bagi yang ingin melakukan penelitian yang sama atau melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil yang didapat diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi atau masukan bagi Dinas Sosial Kab. Bangkalan agar dapat menjadi bahan evaluasi sebagai upaya peningkatan motivasi dan kepuasan pegawai.