

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan sampai saat ini sangat pesat seiring dengan pemecahan permasalahan yang ada, secara tidak langsung Indonesia akan terlibat dalam perubahan perkembangan teknologi yang pesat saat ini. Sebagai negara yang baru berkembang kita akan terlibat dengan suatu sistem maupun tatanan yang baru serta pola hubungan yang khususnya di bidang ilmu teknologi. Oleh sebab itu pemerintah harus sigap dalam upaya meningkatkan kualitas SDM

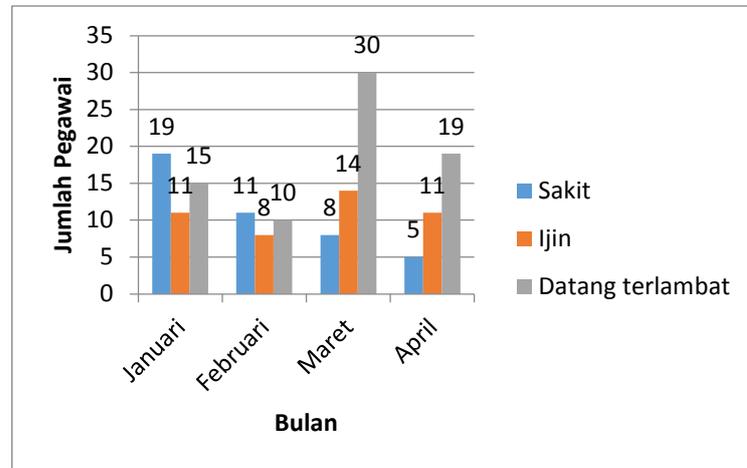
(Sumber Daya Manusia) sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas ekonomi Indonesia. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan potensi manusia di dalam sebuah perusahaan sebagaimana kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bukan hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, status dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi yang harus sangat diperhatikan.

Pencapaian kinerja dan produktivitas perusahaan sebagian juga ditentukan oleh motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan harus benar-benar diperhatikan serta diarahkan untuk selalu berkembang secara kuat maupun dinamis dan yang terpenting sejalan dengan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Kita perlu mengetahui bahwa pemahaman atas perilaku individu sangatlah

penting sebagaimana. Sudah sepatutnya motivasi di berikan kepada setiap karyawan untuk mendorong, juga mengarahkan karyawan pada tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Disamping itu manfaat lain dapat mendorong para karyawan untuk berprestasi, yang akhirnya memperlancar tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam menjalankan tugas, pimpinan perusahaan tentu saja tidak lepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Pada dasarnya semakin besar usaha pegawai terhadap pekerjaannya semakin besar pula kepuasan kerjanya.

Badan Kepegawaian Negara merupakan lembaga instansi Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara yang berlokasi di Jalan Letjen Sutoyo No. 12 Jakarta Timur. Peneliti melakukan pra riset berupa kuesioner dan wawancara terhadap beberapa karyawan di Badan Kepegawaian Negara. Hasil dari pra riset tersebut, diperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawan Badan Kepegawaian Negara cenderung datang terlambat kekantor. Pernyataan ini di kemukakan Mathis dan Jackson dalam buku Human Resource management bahwa, “seseorang yang tidak puas pada organisasinya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluarnya kerja “. Berikut di sajikan hasil rekapitulasi kehadiran periode 2 Januari-April 2016 Badan kepegawaian Negara di bagian Biro Pengembangan.



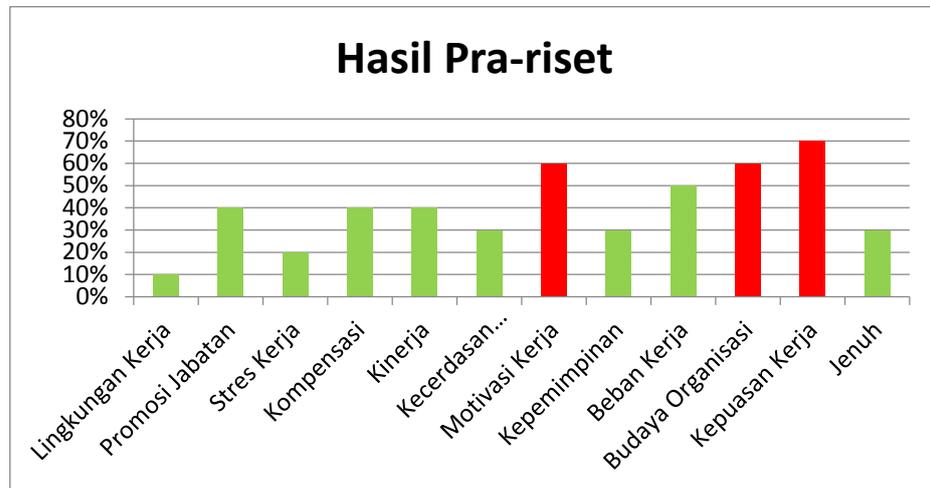
Gambar 1.1

Rekapitulasi kehadiran pegawai Biro Pengembangan Tahun 2016

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Gambar diatas, menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran biro pengembangan kepegawaian selama 4 bulan priode Januari-April tahun 2016. Pegawai yang datang terlambat dengan tanpa alasan tertinggi berada pada bulan Maret sedangkan yang terendah adalah pada bulan Februari. Tidak adanya sanksi-sanksi tegas dari instansi menyebabkan pegawai merasa hal yang wajar apabila datang terlambat kerja. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pegawai tersebut merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Permasalahan kepuasan kerja bukanlah masalah baru di sebuah lingkungan instansi pemerintah. Peneliti mendapatkan informasi yang diduga ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan pra-riset yang telah dilakukan terdapat beberapa indikasi yang membuat rendahnya kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara pada Gambar dibawah ini.



Gambar 1.2

Hasil Pra-riset

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan data diatas hasil riset terhadap 35 orang pegawai dari total 124 orang di bagian Biro Pengembangan, peneliti melihat bahwa terdapat permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor pertama yaitu Budaya Organisasi dengan persentase sebesar 60 % dan faktor kedua yang berkaitan dengan motivasi kerja sebesar 60 % . Berdasarkan informasi data diatas terdapat 2 faktor yang mempengaruhi penurunan kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara.

Motivasi kerja sangat berperan penting penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting di lakukan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang di kehendaki oleh kepala bagian di instansi pemerintahan tersebut. Oleh karena itu pemberian motivasi yang baik akan membuat gairah kerja pegawai

meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dalam instansi pemerintahan.

Dalam hal ini timbul permasalahan utama yang membuat pegawai di Badan Kepegawaian Negara yaitu pegawai yang tidak termotivasi dalam melakukan beberapa pekerjaannya. Kecendrungan sikap yang monoton membuat pekerjaan di kerjakan tidak optimal. Sangat berbeda apabila pegawai mempunyai keinginan untuk berprestasi atau mendapatkan promosi-promosi tertentu. Dalam hal ini apabila pegawai cenderung memiliki antusias atau semangat yang tinggi dalam berprestasi maka kesadaran akan timbulnya motivasi kerja juga sangat tinggi sehingga tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Banyak hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara salah satunya tidak terciptanya hubungan komunikasi yang baik antara pegawai. Sebagai contoh apabila suatu kinerja organisasi atau kelompok rekan kerja dalam suatu perusahaan tidak optimal yang diakibatkan kurangnya komunikasi secara persuasif dikarenakan adanya pegawai yang masih kurang bisa bersikap menerima mengenai pendapat atau argumen dari pegawai lain. Dalam hal ini mengakibatkan pegawai merasa kurang ter motivasi dalam mengembangkan potensinya di dalam suatu organisasi instansi pemerintah.

Berikutnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Badan Kepegawaian Negara adalah tidak terciptanya pengakuan jabatan pada setiap karyawan untuk saling menghormati, contohnya yaitu pada saat bekerja *team work* atau kelompok dikarenakan masih adanya salah satu karyawan yang kurang diberikan perhatian padahal karyawan tersebut memiliki potensi dalam

menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan tidak timbulnya gairah semangat dalam bekerja, oleh karena itu kebutuhan akan afiliasi sangatlah dibutuhkan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja dan karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam hal ini instansi juga belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan menimbulkan ketidak samaan persepsi antara bawahan dan atasan. Hal tersebut juga berakibat pada kurangnya kepuasan kerja. Oleh karenanya, motivasi kerja harus diperhatikan oleh pimpinan instansi pemerintah khususnya di ibu kota DKI Jakarta. Kepala bagian di setiap divisi harus menjalin komunikasi yang baik terhadap pegawainya untuk menyeimbangkan antara motivasi dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kecenderungan rendahnya motivasi kerja untuk beberapa pegawai mutasi yang telah disimpulkan dari 95 pegawai di Badan kepegawaian Negara bagian Biro Pengembangan sebagai berikut.

“ Menurut saya adanya komunikasi yang kurang antara pegawai juga terhadap atasan karena hal tersebut mempengaruhi rendahnya motivasi saya selama lebih 1 tahun bekerja di Badan kepegawaian Nergara terutama di jakarta”

“ Kecendrungan pekerjaan yang masih monoton, karena sebelum saya di mutasi disini pekerjaan di Badan kepegawaian Negara Semarang tidak

membosankan mengenai input data simpeg juga pengarsipan, ditambah lagi banyak kerabat di tempat itu”

“ menurut saya kalau karir yang berjalan macet berpengaruh terhadap rendahnya motivasi kerja saya, bagaimana tidak jika pegawai eselon golongan III C sebanyak ini dengan ketentuan syarat yang tidak cukup memuaskan”

Selanjutnya faktor kedua yang di duga berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan kerja pegawai adalah budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti memperoleh informasi bahwa masalah budaya organisasi di Badan kepegawaian Negara adalah pegawai datang terlambat yang mengakibatkan banyak tugas yang tertunda. Hal ini berakibat fatal di karenakan kurangnya kedisiplinan yang di terapkan instansi pemerintah sehingga tidak ada sanksi-sanksi berat untuk pegawai yang cenderung datang terlambat. Berikut merupakan Budaya Organisasi yang di terapkan dalam Pegawai Negeri Sipil.

1. Melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku;
2. Disiplin dan tepat waktu
3. Melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang
4. Membangun etos kerja dan meningkatkan kinerja organisasi;
5. Menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain
6. Memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;
7. Patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja;
8. Mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi
9. Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Kedisiplinan merupakan budaya organisasi yang harus melekat dimanapun berada. Dalam sebuah instansi pun seharusnya kepala bagian atau pemimpin harus mensosialisasikan bagaimana pentingnya kedisiplinan yang harus di terapkan karena sangat berakibat terhadap kinerja dan kepuasan kerja yang tidak optimal karena kedisiplinan merupakan faktor yang sangat penting dalam penerapan budaya organisai secara tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasi dalam instansi pemerintah terutama dalam hal pembagian wewenang yang kurang jelas mengakibatkan kurangnya keberhasilan akan kinerja dalam perusahaan. Pembagian wewenang kerja yang membingungkan seperti dalam memasukan data pegawai maupun membuat surat mutasi yang membuat para pegawai dalam perusahaan riskan mana hal yang lebih di priotaskan. Hal tersebut mengakibatkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja di sebuah instansi pemerintah.

Dalam hal ini budaya organisasi yang lemah seperti yang di alami oleh pegawai tentunya dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Kepala bagian seharusnya lebih jelas dalam memberikan penjelasan wewenang yang harus di jalankan terhadap pegawai sehingga tidak mengakibatkan penyalahgunaan wewenang atau tanggung jawab antara pegawai satu dengan yang lain serta memperoleh hasil yang optimal sesuai dengan tujuan instansi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian tingkat kepuasan kerja di Badan Kepegawaian Negara yang belum optimal di duga dikarenakan rendahnya motivasi kerja dan lemahnya budaya organisasi. Dari

uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Badan Kepegawaian Negara”** .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kepuasan kerja di Badan Kepegawaian Negara, peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara?
4. Apakah Variabel model bisa menjelaskan fenomena kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara?
5. Seberapa besar variabel model menjelaskan fenomena kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji di Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan kepegawaian Negara.
4. Untuk mengetahui apakah variabel layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja pegawai Badan kepegawaian Negara.
5. Untuk mengetahui seberapa besar variabel model menjelaskan fenomena kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara.

1.4 Manfaat penelitian

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan penelitian diatas. Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat berguna, baik secara akademis maupun praktis sehingga penerapan yang dilakukan bisa berjalan secara optimal.

1.4.1 Kegunaan Akademis

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawsasan dan pengetahuan bagi penulis sendiri serta menambah ilmu yang telah di dapatkan selama proses perkuliahan, Penulisan ini dapat juga di gunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis dengan penelitian ini dan di harapkan untuk penelitian selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang peneliti saat ini telah lakukan.

1.4.2 Kegunaan praktis

1. Bagi penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan serta pengalaman penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang di teliti yaitu tentang motivasi kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara.

2. Bagi Dinas Badan kepegawaian Negara

Memberikan kesimpulan dan saran-saran yang di hasilkan terhadap masalah kepada instansi sekaligus memberikan informasi mengenai apakah motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan kepegawaian Negara sehingga instansi mendapatkan informasi yang cukup mengenai *capabilty* pegawai.

3. Bagi Universitas Negri Jakarta khususnya pada konsentrasi manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa di jadikan sebagai referensi maupun pembelajaran yang baik serta memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.