

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ini, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung kepada kemampuan organisasi tersebut bekerjasama dengan organisasi-organisasi lain di dalam negara maupun di peringkat global. Prestasi suatu organisasi itu pula sudah pasti tidak melebihi prestasi sumber daya manusianya. Makanya sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dan motivasi.

Kepuasan kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terlihat ketika kepuasan kerjanya menurun, maka kinerjanya juga akan turun. Hal ini terjadi pada pegawai yang memang kurang puas dengan apa yang telah didapatkan. “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan Psikologis” (Sutrisno, 2017:74). Hasil dari penelitian Khan, Nawaz, Aleem, & Hamed (2012), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi ketika kepuasan kerjanya meningkat, maka kinerjanya juga akan meningkat.

Kepuasan kerja harus diperhatikan dalam suatu organisasi dengan cara menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting

karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Menurut Sutrisno (2011:109), “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut”. Hasil penelitian Shahzadi (2014) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi apabila motivasinya tinggi maka kinerjanya juga tinggi seiring dengan peningkatan dari motivasi tersebut.

Kedua faktor tersebut yaitu kepuasan kerja dan motivasi erat kaitannya dengan kinerja. Dimana karyawan atau pegawai yang puas akan pekerjaannya atau hasil yang telah didapat, maka kemungkinan besar kinerjanya juga akan semakin meningkat. Begitu juga dengan motivasi dari karyawan atau pegawai yang tinggi, maka besar harapannya akan dapat meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan (2003:105), “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Penelitian Dessy & Sanuddin (2013), memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang, apakah pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, penempatan pegawai pada bagian atau bidang kerja yang

sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari pegawai tersebut dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang adalah tidak semua pegawai memiliki kinerja seperti yang diharapkan, baik secara kualitas, kuantitas maupun efisiensi waktu kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja sebagian pegawainya masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang mengakibatkan menumpuknya sebagian pekerjaan. Dimungkinkan terjadinya ketidakpuasan pegawai yang mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Kepuasan pegawai yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perlunya perhatian dari motivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi beberapa pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang masih rendah dilihat dari dorongannya dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga pekerjaan yang dibebankan menjadi tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Namun beberapa pegawai justru sebaliknya yaitu motivasinya tinggi sehingga kinerja juga tinggi seiring dengan motivasi tersebut. Hal ini masih perlu pembuktian kaitannya dengan kepuasan kerja dan motivasi yang berdampak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan studi teoritis, studi empiris serta fenomena yang dikemukakan pada latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lumajang”**.

1.2 Batasan Masalah

Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, perlu adanya pembatasan masalah untuk menghindari adanya pembahasan dan persepsi yang berbeda, sehingga tidak menimbulkan kesalahfahaman dari pembaca. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lumajang.
2. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah kepuasan kerja yang dipresepsikan oleh responden/pegawai
3. Motivasi dalam penelitian ini yaitu persepsi dari responden tentang motivasi yang ada didalam dirinya.
4. Kinerja yang dimaksud adalah persepsi dari responden tentang kinerja atau hasil pekerjaan yang telah didapat.
5. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berdampak terhadap kinerja. Namun demikian terkait dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang hal tersebut masih perlu dilakukan kajian ulang. Sehingga rumusan masalah yang menyangkut pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan maksud dan tujuan yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai manfaat, sebagai berikut :

- 1) Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan refrensi dan informasi dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan juga sebagai bahan

kepuustakaan bagi penelitian sejenisnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.

2) Bagi peneliti

Penelitian ini disamping sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang juga diharapkan dapat menambah ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai pedoman bagi setiap pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang dalam hal kepuasan kerja dan motivasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

4) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini duharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam membuat kebijakan.