

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi pemerintah dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas aparatur negara berdasar sistem karir dan prestasi dengan menggunakan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi yang telah diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2010-2014. Diharapkan dalam tuntutan tersebut dapat meningkatkan kualitas aparatur negara yang lebih dalam memiliki kemampuan, keahlian serta akuntabel dalam memberikan pelayanan publik, sehingga nantinya mampu menjadi aparatur negara yang profesional dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam memenuhi tuntutan tersebut sangat tergantung pada sistem manajemen SDM yang berlaku. Pada saat ini untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No. 43 tahun 1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, sederajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Pegawai negeri sipil diharapkan dapat meningkatkan kualitas dirinya mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Dalam meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat memenuhi tuntutan kerja yang tinggi dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu: 1) kontrol yaitu memberi pegawai kewenangan untuk mengontrol keputusan dalam mengerjakan

pekerjaannya, 2) visi yaitu menawarkan kepada pegawai visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras, 3) tantangan kerja adalah memberikan pegawai stimulasi kerja yang dapat mengembangkan ketrampilan baru, 4) kolaborasi dan kerja sama yaitu membentuk tim untuk melakukan pekerjaan, 5) kultur kerja yaitu membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh penghargaan, 6) membagi keuntungan yaitu memberi kompensasi kepada pegawai karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 7) komunikasi yaitu menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka, 8) perhatian yaitu memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan sesuai martabatnya, dan 9) teknologi yaitu memberi pegawai teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah (Kadarisman, 2012).

Salah satu pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik dapat melalui peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemerintah harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri semisal meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, dan pegawai bisa meningkatkan keahlian serta berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya jika prestasi kerja pegawai rendah maka ia sebenarnya tidak berkompeten di dalam pekerjaannya. Prestasi kerja yang tinggi pada pegawai akan meningkatkan produktivitas dalam

melayani publik umum. Sedangkan prestasi kerja yang tinggi ini dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan pegawai.

Menurut beberapa penelitian pada dasarnya kepuasan kerja karyawan sangat individualis dan merupakan sesuatu yang tergantung pada pribadi masing-masing. Menurut Robbins (dalam Djati dan Khaihatu, 2008) kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya sedangkan sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah atau tidak puas akan memiliki sikap yang negatif.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Sinambela, 2012) terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu: pemenuhan kebutuhan, perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik. Dari kelima faktor tersebut sebenarnya dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu: faktor kerja mengenai gaji yang bagus, aktifitas pekerjaan yang bervariasi, faktor perbedaan individu berkaitan dengan harga diri dan faktor tidak terkait dengan pekerjaan seperti: kepuasan keluarga.

Dampak kepuasan kerja pada prestasi kerja menurut Robbin (dalam Sinambela, 2012) pegawai yang tidak puas boleh jadi adalah pegawai yang produksi tinggi, sedang atau rendah dan mereka akan terus cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka.

Dalam kehidupan berorganisasi kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pimpinan tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok

orang lain, yang dengan istilahnya dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif.

Dalam penelitian Koesmono (2005) kehidupan sehari-hari seseorang sebelum memiliki motivasi akan didahului oleh motif yang ada dalam dirinya. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik akan muncul kepuasan kerja dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada ketenangan kerjanya. Menurut Grund dan Sliwka (dalam Koesmono, 2005) motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang berdampak pada kepuasan kerja. Hal ini wajar karena seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup tidak terlepas dengan kebutuhan instrinsik dan ekstrinsik. Ini menunjukkan pemberian motivasi kerja pada pegawai itu penting, karena pimpinan itu tidak sama dengan pegawai, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pimpinan, ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam satuan kerjanya sesuai hirarki. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi dan kepuasan

kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi, salah satunya adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang dihadapi pemerintah terhadap aparaturnya adalah lemahnya kualitas PNS sebagai sumber daya aparatur pemerintah saat ini, antara lain disebabkan konsep pembinaan dan pengembangan PNS masih diartikan sempit, yaitu hanya sebatas pembinaan dan pengembangan pengetahuan dan ketrampilan yang berorientasi pada kebutuhan birokrasi pemerintah semata. Potensi PNS belum dikembangkan sepenuhnya, sikap mental, budi pekerti, etos kerja, dan produktivitas kerja serta kreativitas kurang dibina dan dikembangkan. Akibatnya, banyak PNS yang kurang peka dalam melayani dan memenuhi aspirasi masyarakat, motivasi kerja rendah, hal ini dapat dilihat dari kurang bersemangatnya PNS dalam melaksanakan pekerjaan, kurang sportif, kurang kreatif. Hal-hal ini pada akhirnya bisa menghilangkan kepercayaan masyarakat.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja oleh Anggraeni (2005) menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja kerja berbanding lurus yang artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Selain motivasi kerja ada juga penelitian tentang Pengukuran Pengaruh Kepuasan terhadap Prestasi Kerja Karyawan yang dilakukan oleh Kaihatu dan Djati (2008) menyimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja karyawan berbanding lurus yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja maka prestasi kerja semakin tinggi.

Di dalam pemerintah kabupaten Madiun tampaknya juga dituntut lebih serius meningkatkan kinerja para pegawainya. Ini disebabkan masih ada kinerja yang menurun dari ribuan PNS di lingkup pemerintah kabupaten Madiun. Data BKD dan Diklat Kabupaten Madiun menyebut, sejak awal 2012 ada 18 PNS yang melanggar disiplin. Banyak dari mereka yang terjerat kasus pidana hingga tidak masuk kerja. Kalau dilihat angkanya, tahun 2012 lebih banyak karena pada tahun 2013 yang lalu tercatat ada 16 PNS bermasalah (Radar Madiun, 2013).

Sekretariat Daerah sebagai pusat pemerintahan daerah di Kabupaten Madiun yang memiliki sembilan bagian satuan kerja diharapkan memiliki kinerja yang baik dengan menunjukkan prestasi kerja yang meningkat. Peneliti tertarik untuk menelitinya karena masih sedikit yang meneliti prestasi kerja yang dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan di Madiun umumnya dan di Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun khususnya, sehingga diharapkan bisa menjadi suatu masukan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pemerintah daerah kabupaten Madiun. Peneliti juga tertarik Sekretariat Daerah sebagai pusat pemerintahan daerah Kabupaten Madiun yang dituntut mempunyai kinerja yang bagus dan bisa menjadi contoh satuan kerja-satuan kerja yang lain di pemerintah daerah Kabupaten Madiun.

Dengan demikian prestasi kerja pada pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun menarik untuk diteliti lebih jauh, terutama dikaitkan dengan motivasi dan kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara motivasi dan kepuasan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun?
2. Apakah ada hubungan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun?
3. Apakah ada hubungan kepuasan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun?
4. Apakah ada hubungan tingkat pendidikan sebagai variabel kontrol terhadap prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, dapat diketahui tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi dan kepuasan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun.
2. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun.
3. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun.

4. Mengetahui ada tidaknya hubungan tingkat pendidikan sebagai variabel kontrol terhadap prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Melihat latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka manfaat yang didapat dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah yang dapat dipergunakan sebagai dasar penelitian lebih lanjut, terutama dalam ilmu psikologi, khususnya berhubungan dengan motivasi dan kepuasan pada prestasi kerja pegawai.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat menjadikan sumber informasi bagi para pembaca, pemerintah daerah, dan juga dapat digunakan untuk pertimbangan penelitian selanjutnya, khususnya dalam masalah prestasi kerja pada pegawai.