

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Eksistensi dan efektivitas suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh individu-individu yang merupakan elemen penting dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi bergantung pada upaya yang dilakukan oleh manusia yang menjadi konstituennya. (Endra, 2022; 150).

Motivasi, kepuasan, dan etos kerja merupakan faktor vital yang sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi, yang berasal dari etimologi istilah bahasa Inggris “motive”, berkaitan dengan keadaan intrinsik dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat, mendorong upaya, menghasut, dan mengarahkan perilaku (Handoko, 2002: 252). Ini mewujudkan dorongan dalam diri seseorang, memaksa mereka untuk mengambil bagian dalam berbagai upaya yang ditargetkan untuk mencapai tujuan yang mereka idamkan. Oleh karena itu, motivasi berfungsi sebagai elemen penting yang mempengaruhi perilaku manusia menuju tujuan tertentu.

Sandika dan Kurniati W. Andani (2020) melakukan penelitian tentang motivasi kerja, menyatakan bahwa organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menumbuhkan motivasi kerja yang baik. Strategi yang sangat efektif adalah dengan meningkatkan remunerasi karyawan, karena hal ini memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja. Peningkatan kompensasi yang cukup dapat berfungsi sebagai insentif yang kuat, merangsang staf untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi. Untuk mempertahankan tingkat motivasi yang kuat, perusahaan mempunyai kemampuan untuk menawarkan bantuan melalui inisiatif pendidikan, program pelatihan, atau lokakarya, sehingga memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Lidya Martha dan Riza Maiwan Putra (2020) menyoroti pentingnya peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji t yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung yang melebihi nilai t tabel, mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja

pegawai yang terkait dengan tingkat motivasi mereka. Temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap hipotesis bahwa motivasi berperan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh As'ad (2002: 133) yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional yang menyenangkan yang dialami karyawan ketika mereka merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Hal ini berfungsi sebagai ukuran sikap individu terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh sikapnya terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja secara umum, seperti yang dilihat oleh Handoko (2000:193). Para pemimpin memikul kewajiban yang sangat besar dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, karena mereka menyadari bahwa kepuasan kerja bukan sekadar aspek tambahan, melainkan elemen kunci yang dapat meningkatkan semangat kerja dan menambah kinerja yang efisien di dalam organisasi. Kepuasan kerja menciptakan fondasi yang kokoh untuk hubungan positif antara pemimpin dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Pemimpin yang efektif tidak hanya memahami kebutuhan dan harapan karyawan, tetapi juga berkomitmen untuk menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan mereka. Ini mencakup memberikan pengakuan atas prestasi, memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Memahami bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung memberikan kontribusi yang maksimal, pemimpin berperan sebagai fasilitator untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan profesional. Dengan mengakui pentingnya kepuasan kerja, para pemimpin dapat menciptakan tim yang lebih bersemangat, kreatif, dan terlibat. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendengarkan masukan mereka, dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang mereka berikan merupakan langkah-langkah konkrit yang dapat diambil oleh pemimpin untuk membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada kepuasan kerja.

Handoko menegaskan bahwa membangun lingkungan yang kondusif bagi kepuasan kerja berarti menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat dan menyenangkan, serta menjamin tindakan pencegahan keselamatan yang memadai.

Pentingnya kepuasan kerja dalam memberikan dampak terhadap motivasi dan kinerja karyawan terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh Sandika, S., & Andani, K. W. (2020), Harahap, S.F., & Tirtayasa, S. (2020), dan Martha, L., & Putra, RM (2020). Penelitian Martha dan rekan-rekannya menegaskan bahwa kebahagiaan kerja adalah aspek yang baik dan patut diperhatikan yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan menunjukkan pengaruh yang besar terhadap hasil kerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, kebahagiaan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang diinginkan memerlukan evaluasi dan upaya yang berkelanjutan, seperti memastikan remunerasi sesuai dengan tugas, menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan, dan mengalokasikan tugas secara efektif berdasarkan kompetensi karyawan. Martha dan temuan tim studinya semakin memvalidasi pentingnya kebahagiaan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t yang dihitung melebihi t tabel.

Untuk menunjukkan kedisiplinan, personel dalam suatu instansi diharapkan menunjukkan kesiapan dan perhatian dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Disiplin ini tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur internal, tetapi juga mencerminkan dedikasi terhadap tugas-tugas yang diemban. Dengan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, personel dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan terorganisir. Kedisiplinan ini menjadi semakin krusial ketika berkaitan dengan pelayanan konsumen. Kesiapan dan perhatian personel dalam melaksanakan tugasnya dapat menjamin pemberian layanan yang luar biasa kepada konsumen. Keberhasilan dalam menyediakan layanan yang berkualitas tinggi tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pada sikap dan kedisiplinan personel dalam menghadapi setiap tugas dengan serius dan tanggap. Dengan demikian, disiplin bukan hanya menjadi cerminan internal instansi, tetapi juga memberikan dampak langsung pada pengalaman dan kepuasan konsumen.

Sejumlah investigasi telah meneliti hubungan antara etos kerja dan produktivitas karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Irawan (2013) meneliti interaksi antara etos kerja dengan produktivitas karyawan di PT. Laris

Jaya Baru di Bandar Lampung. Penelitian Sugiyanto (2020) menguji hubungan antara etos kerja, kepuasan kerja, dan efektivitas staf di PT. XYZ. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Prayitno (2021) menguji pengaruh etos kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT. A B C. Secara agregat, penelitian ini menambah pemahaman kita tentang korelasi penting antara etos kerja dan produktivitas karyawan di banyak lingkungan organisasi.

Menurut pandangan Handoko (2000:193), menumbuhkan kebahagiaan kerja di kalangan pegawai merupakan kewajiban yang sangat penting bagi setiap pemimpin. Hal ini muncul dari pengakuan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong, memberikan pengaruh yang menguntungkan terhadap semangat kerja karyawan dan memungkinkan pencapaian tugas dan tujuan dengan cara yang efisien. Untuk menumbuhkan kepuasan di tempat kerja, supervisor harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, sekaligus memberikan tindakan pencegahan keselamatan yang memadai.

Selain itu, kepatuhan pegawai terhadap disiplin kerja juga rentan dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Adapun temuan Hasibuan (2014), unsur-unsur tersebut terdiri dari tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, keteguhan pemimpin, kompensasi, keadilan, pandangan ke depan, hukuman atau retribusi, dan hubungan interpersonal. Tujuan dan kompetensi secara signifikan mempengaruhi disiplin karyawan, karena tujuan yang jelas dan sesuai dengan tuntutan yang sejalan dengan bakat karyawan akan meningkatkan tingkat disiplin. Hal ini menekankan perlunya mengoordinasikan penugasan yang ditentukan dengan kemahiran karyawan untuk mendorong peningkatan tingkat kepatuhan.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Natuna adalah sebuah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam mengelola keuangan dan pendapatan daerah di Kabupaten Natuna, provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Tugas utama BPKPD adalah mengawasi dan mengelola penerimaan serta pengeluaran keuangan daerah, melakukan perencanaan dan penganggaran keuangan daerah, serta memastikan penggunaan anggaran daerah yang efektif, efisien, dan transparan. BPKPD juga berperan

penting dalam menyusun laporan keuangan daerah dan menyajikan informasi keuangan daerah kepada publik.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Natuna diantaranya Wan Sidokaya, S.E., Rosidawati, S.Ip., dan Syarifah Ridhayu Musniati, S.M. mengungkapkan bahwa:

1. **Kepuasan Selama Bekerja:** Para pegawai di BPKPD Kabupaten Natuna menggambarkan tingkat kepuasan mereka selama bekerja sebagai hal yang cukup positif. Mereka merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka, yang mencerminkan suasana kerja yang positif di lingkungan tersebut.
2. **Kepuasan Dalam Mendapatkan Gaji:** Pegawai BPKPD juga merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima. Mereka merasa bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka, yang berkontribusi pada kepuasan finansial mereka.
3. **Belum adanya Promosi:** Salah satu catatan bahwa beberapa pegawai merasa bahwa belum ada peluang promosi yang tersedia. Ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap pengembangan karir dan peluang promosi di BPKPD Kabupaten Natuna.
4. **Kepuasan dengan Rekan Kerja dan Kemampuan Bekerja dalam Tim:** Pegawai di BPKPD Kabupaten Natuna juga melaporkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam bekerja dengan sesama rekan kerja. Mereka memiliki kemampuan untuk bekerja dalam tim yang kuat, yang mencerminkan kerjasama dan kolaborasi yang baik di antara staf.

Data tersebut menunjukkan adanya kesejahteraan dan kepuasan kerja yang relatif tinggi di kalangan pegawai BPKPD Kabupaten Natuna. Namun, ada kebutuhan untuk mengidentifikasi lebih banyak peluang promosi dan pengembangan karir untuk meningkatkan motivasi dan pertumbuhan profesional pegawai. Selain itu, keahlian mereka dalam bekerja dalam tim adalah aset penting yang harus terus ditingkatkan dan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Motivasi, Kepuasan, dan kedisiplinan kerja pegawai berkaitan dengan tingkat kepatuhan pegawai BPKPD terhadap aturan dan regulasi pengelolaan

keuangan dan pendapatan daerah dapat dijadikan indikator kinerja. Semakin tinggi tingkat kepatuhan, semakin baik kinerja pegawai BPKPD. Begitu juga variabel tersebut menandakan efektivitas dan efisiensi keberhasilan dalam mencapai target pendapatan daerah, pengendalian biaya, dan pemanfaatan anggaran secara efektif.

Tingkat kedisiplinan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Natuna dapat dikategorikan sebagai sangat baik. Hal ini didasarkan pada data rekap absensi dari bulan Januari 2023 hingga Agustus 2023 yang telah diperoleh oleh peneliti melalui dokumen yang tersedia di Google Docs pada tautan berikut: <https://bit.ly/3QfffW6>

Hari	Tanggal	NIP	Jabatan	Kelas	Jam Masuk	Jam Pulang	TL	PC	TKM	TAPP	TAPS	CT	CS	CS6	CM	CP	CS	DO	DL	TU	TB	Mant	
Nama Pegawai: AGUS MUSLIM, S.Akt																							
Selasa	01-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	07:51:32	15:50:08																385	
Rabu	02-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	07:54:50	15:46:29																385	
Kamis	03-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	07:55:06	15:48:54																385	
Jumat	04-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09									1										330
Sabtu	05-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																			
Minggu	06-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																			
Senin	07-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	07:40:13	15:47:50																	385
Selasa	08-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	07:50:26	15:47:04																	385
Rabu	09-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	07:53:21	15:47:43																	385
Kamis	10-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																	1		330
Jumat	11-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																		1	330
Sabtu	12-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																		1	330
Minggu	13-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																			330
Senin	14-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																		1	330
Selasa	15-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																		1	330
Rabu	16-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																		1	330
Kamis	17-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																			330
Jumat	18-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	07:55:20	15:28:09																	330
Sabtu	19-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																			
Minggu	20-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																			
Senin	21-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	07:58:53	15:48:46																	380
Selasa	22-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	07:59:42	15:48:25																	380
Rabu	23-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	08:01:25	15:46:16																	380
Kamis	24-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	08:00:17	15:47:58																	335
Jumat	25-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09	07:59:30	15:25:40																	165
Sabtu	26-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																			
Minggu	27-08-2023	597708102008031001	Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	09																			

Gambar 1.1 Data Absensi

Sumber: Peneliti, 2023

Data absensi menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), telah menjalani absensi sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Tidak terdapat catatan ketidakhadiran yang signifikan di luar ketentuan yang telah ditetapkan oleh aturan dan peraturan yang berlaku.

Hal ini mencerminkan komitmen dan kedisiplinan tinggi dari pegawai BPKPD Kabupaten Natuna dalam menjalani tugas mereka. Tingkat absensi yang tertib dan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan menunjukkan

profesionalisme dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan mereka serta menjaga integritas dan etika kerja yang tinggi.

Data absensi yang telah peneliti lampirkan pada Google Docs memberikan bukti konkret bahwa kedisiplinan pegawai di BPKPD Kabupaten Natuna adalah salah satu aspek positif dalam kinerja organisasi mereka. Keberhasilan mereka dalam mematuhi aturan dan jam kerja yang telah ditetapkan adalah indikasi kuat bahwa mereka mampu menjaga tata kelola keuangan dan pendapatan daerah dengan baik serta memenuhi tanggung jawab mereka secara efisien.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dalam penelitian ini tertarik mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna”.

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang di atas yang telah diuraikan terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi ASN BPKPD rendah dikarenakan pengembangan karir tidak merata keseluruhan ASN.
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai ASN BPKPD natuna sangat rendah dikarenakan tunjangan karir yang minim.
3. Tingkat disiplin kerja ASN BPKPD natuna rendah karena pengawasan dari kabupaten natuna tidak merata.
4. Kinerja pegawai ASN BPKPD natuna perlu ditinjau kembali berdasarkan dengan variabel motivasi, Kepuasan kerja, dan Kedisiplinan kerja yang masih rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang serta rumusan masalah, maka Rumusan Masalah Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada (BPKPD) Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada (BPKPD) Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna?
3. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada (BPKPD) Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada (BPKPD) Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah di sebutkan di atas, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Pada (BPKPD) Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada (BPKPD) Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada (BPKPD) Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada (BPKPD) Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat pengujian pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Natuna diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberi penulis keuntungan untuk menambah pemahaman dan keahlian langsung mereka dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama kegiatan ilmiah ke dalam skenario kehidupan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat kepada (BPKPD) Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna dengan mengetahui kinerja pegawainya dilihat dari motivasi dan kepuasan kerja karyawan mereka.

3. Bagi Pembaca

Pembaca diharapkan dapat memperoleh pengetahuan mengenai disiplin kerja pegawai dan kualitas pelayanan melalui penelitian ini, sehingga dapat menambah pemahaman seluk-beluk motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, penjelasan yang diberikan oleh penyelidikan ini mungkin dapat mengarahkan para sarjana berikutnya dan memperluas penyebaran pengetahuan dalam bidang ini.