

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Kelangsungan sebuah organisasi tak lepas pada kinerja karyawan yang baik. Menurut Mangkunegara (2011;67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Kinerja menurut Rivai (2009:14) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009;67). Menurut peraturan menteri Republik Indonesia Nomor: 5 Tahun 2017 yang dimaksud dengan Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan kontrak kinerja dan atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi. Menurut Flippo dalam Umar (2013) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, iklim kerja, dukungan organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

Motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Menurut Samsudin (2010;281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu menurut Siagian (2009;102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki kinerja yang baik dan tinggi. Oleh karena itulah, motivasi merupakan faktor yang amat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai kaitan yang erat dengan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar

mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya (Sutikno, 2014:16). Menurut Robbins dan Judge (2013;151) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan. Timbulnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat karyawan atau pegawai yang berada diperusahaan adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja karyawan untuk jenjang selanjutnya.

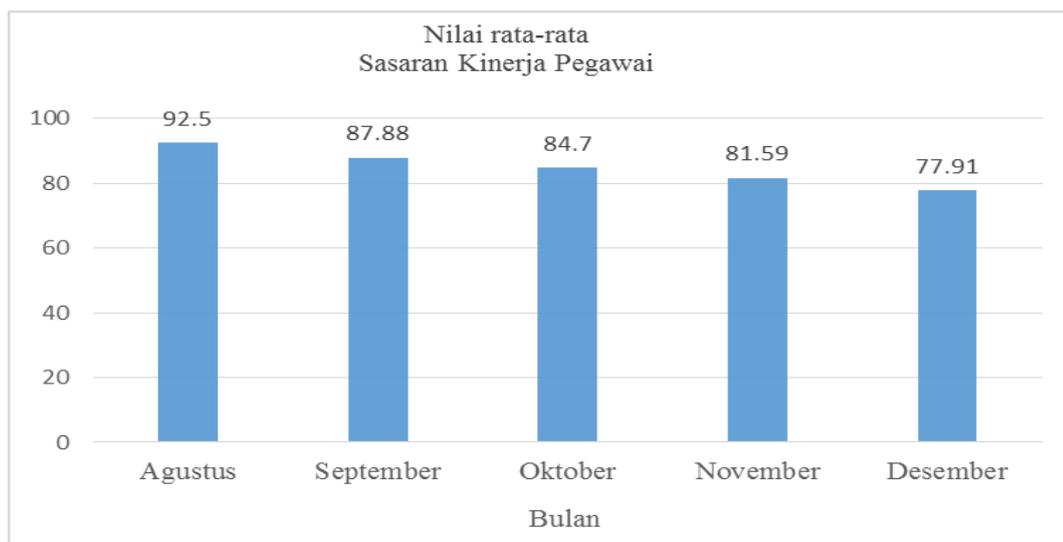
Selain motivasi dan kepemimpinan hal lain yang tak kalah penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009;75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2013;295). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja

tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Wibowo (2014;170) menyatakan bahwa hubungan yang dimaksud adalah apabila kepuasan karyawan yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Jika suatu perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan kerja, maka hal itu akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Para karyawan pun akan merasa lebih bahagia dalam bekerja dan mampu mencegah perilaku-perilaku yang dapat merugikan perusahaan (Sunyoto, 2015;23). Kepuasan kerja yang ada dalam Dinas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) juga perlu diperhatikan. Apabila pegawai merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pada Dinas BKKBN.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah Lembaga Pemerintah Non-kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN mulai berdiri pada tanggal 23 Desember 1957. BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. BKKBN menaungi Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KB,PP dan PA). Dinas KB,PP,dan PA ini mempunyai tugas melayani KB, tidak hanya wanita yang bisa melakukan KB namun laki-laki juga bisa melakukannya. Selain itu Dinas KB,PP,dan PA juga bertugas untuk pemberdayaan perempuan baik dari sosial,

kesetaraan gender dan lain-lain. Salah satu dari program PP adalah SKOPER atau sekolah perempuan. Para perempuan yang berpendidikan rendah diajari supaya mereka bisa sejajar dengan laki-laki. Selain KB dan PP, ada yang namanya PA atau perlindungan anak, salah satu program terbaik dalam PA adalah Pusat Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan Dan Anak (P2TP2A), bertugas untuk melayani pengaduan masyarakat seperti kekerasan dalam rumah tangga, hamil di luar nikah, dan kekerasan pada anak.

Upaya peningkatkan pelayanan yang prima kepada masyarakat tentunya diperlukan kinerja pegawai yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang efektif tentu berdampak pada masyarakat, sesuai dengan visi Dinas KB,PP dan PA agar penduduk tumbuh seimbang didukung keluarga yang berkualitas dan berkeadilan gender. Namun, pada kenyataannya kinerja pegawai Dinas KB,PP dan PA mengalami penurunan dari bulan Agustus hingga Desember 2017 seperti yang tertera pada gambar berikut:



Sumber : Dinas KB,PP dan PA 2017

Gambar 1.1
Data Sasaran Kinerja Pegawai
Bulan Agustus – Desember 2017

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa pada bulan Agustus kinerja pegawai rata-rata 92.5. Pada bulan September terjadi penurunan menjadi 87.88. Kemudian pada bulan Oktober mengalami penurunan menjadi 84.7. Pada bulan November kinerja pegawai kembali menurun namun hanya sedikit menjadi 81.59. Puncaknya pada bulan Desember kinerja pegawai menurun menjadi 77.91.

Kinerja pegawai yang terus menurun tentunya akan berdampak buruk bagi sebuah perusahaan atau instansi. Penurunan kinerja pegawai pada Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak diduga dipengaruhi oleh motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga kinerja mereka menjadi menurun. Kepemimpinan yang diterapkan dalam Dinas KB,PP, dan PA dirasa kurang berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu kepuasan kerja yang didapat pegawai dalam Dinas KB,PP, dan PA dirasa kurang terpenuhi.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja memperoleh hasil yang tidak konsisten, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Research Gap

No	<i>Dependent</i>	<i>Independent</i>	Hasil	Peneliti
1.	Kinerja	Motivasi	Berpengaruh signifikan	Amalia (2016)
			Tidak berpengaruh signifikan	Inaray (2016)
2.	Kinerja	Kepemimpinan	Berpengaruh signifikan	Maabuat (2016)
			Tidak berpengaruh signifikan	Posuma (2013)
3.	Kinerja	Kepuasan Kerja	Berpengaruh signifikan	Sari (2018)
			Tidak berpengaruh signifikan	Kristine (2017)

Sumber : Data diolah peneliti 2019

Berdasarkan fenomena dan ketidak konsistenan hasil penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Gresik?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Gresik ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Gresik.

3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas KB,PP dan PA Kabupaten Gresik
 - a. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk dinas dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Menginformasikan kepada dinas seberapa pentingnya pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja dalam dinas.
 - b. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis maupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.