

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

1. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.

2. Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.
3. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
4. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur. Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Penetapan program Reformasi Birokrasi oleh pemerintah menunjukkan kesungguhan pemerintah dalam melakukan perubahan, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat, dimana pemerintah bukan sebagai penguasa namun sebagai pelayan masyarakat.

Badan Pusat Statistik sebagai Lembaga Pemerintah Non-Departemen juga telah memasuki era reformasi birokrasi yang pada hakikatnya merupakan langkah strategis untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang

profesional, mempunyai integritas tinggi, dan mengemban amanah dalam memberikan pelayanan prima atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas.

Badan Pusat Statistik dengan visi “Pelopor Data Statistik Terpercaya Untuk Semua”, mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas: lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan bagi pengguna data. Seiring dengan hal itu BPS juga menetapkan misi sebagai berikut:

1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
5. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

Selaras dengan reformasi birokrasi, BPS telah menetapkan *core values* (nilai-nilai inti) yang menjadi panduan dan panutan setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Nilai-nilai inti tersebut terdiri atas:

Profesional, Integritas, Amanah (atau disingkat dengan PIA). Nilai inti yang pertama, Profesional, merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan profesi/tugasnya, dengan unsur-unsurnya: Kompeten, Efektif, Efisien, Inovatif, dan Sistemik. Nilai inti yang kedua, Integritas, merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam pengabdianya kepada institusi/organisasi, dengan unsur-unsur: Dedikasi, Disiplin, Konsisten, Terbuka, dan Akuntabel. Nilai inti yang ketiga, Amanah, merupakan sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan unsur-unsur: Terpercaya, Jujur, Tulus, dan Adil.

Bagi BPS, tuntutan masyarakat terhadap ketersediaan data statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat (*faster*), bisa diperoleh lebih mudah (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*). Tuntutan ini tidak bisa dianggap remeh apalagi bila dikaitkan dengan visi BPS menjadi pelopor data statistik terpercaya untuk semua. BPS telah menghasilkan beragam data dan indikator sosial ekonomi, namun tak jarang data yang dihasilkan BPS mendapat kritik dari masyarakat dan pengguna data karena dipersepsikan tidak menggambarkan kenyataan yang ada di masyarakat.

Pencapaian visi tersebut memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, tangguh, berkualitas, dan mampu bekerja dengan penuh kesungguhan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi tuntutan tersendiri bagi BPS. Dalam kehidupan organisasi, karyawan

merupakan aset utama organisasi dan menjadi perencana serta pemeran sentral pendayagunaan sumber-sumber yang lain (Hasibuan, 2001). Sebaik apapun sistem dan mesin yang digunakan pada sebuah organisasi, tanpa dikelola oleh sumber daya manusia yang menguasainya, maka tidak akan bisa berjalan efektif. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi tuntutan tersendiri bagi BPS. Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus disamping unsur yang lain. Hal ini membuat Badan Pusat Statistik melakukan langkah-langkah strategis dalam pengembangan SDM agar penyelenggaraan statistik berjalan efektif dan efisien, dengan meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawannya.

BPS telah menyusun *Standard Operational Procedure* (SOP) yang menjadi pedoman seluruh karyawan BPS dalam melaksanakan kegiatan. SOP tersebut disusun agar setiap kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan baik dari segi waktu, tata cara pelaksanaan, maupun isian dan konsistensi jawaban. Beberapa kegiatan mempunyai jadwal waktu bersamaan, namun hal ini tidak boleh dijadikan alasan bagi karyawan untuk terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompleksitas pekerjaan menuntut insan BPS untuk memiliki kinerja yang tinggi, harus bisa memecahkan permasalahan-permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan, dalam rangka meningkatkan kualitas data dan memberikan layanan prima kepada pengguna data, dengan tidak menyimpang dari SOP.

Peran SDM sebagai penyelenggara perstatistikan memegang peranan kunci bagi kesuksesan organisasi BPS. Untuk itu BPS telah melakukan

beberapa upaya untuk pengembangan SDM, salah satunya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan. Untuk meningkatkan pengetahuan pegawai, BPS Provinsi DIY juga telah melaksanakan bimbingan teknis (bintek) antara lain bintek kepegawaian, bintek teknis, dan bintek fungsional. BPS Provinsi DIY juga memberi kesempatan kepada para karyawannya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kebutuhan akan peningkatan upah, tunjangan kinerja, dan pengembangan karier juga cukup diperhatikan dengan baik. Gaji, tunjangan kinerja, dan pengembangan karier yang jelas akan mempengaruhi kinerja individual, dimana akan mempengaruhi kinerja tim dan bermuara pada tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hal lain yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah penempatan dan pemindahan pegawai di lingkungan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain bertujuan untuk lebih meningkatkan obyektivitas, transparansi, dan perencanaan karier, hal tersebut ternyata juga mampu menjadi motivator bagi kinerja pegawai di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Gibson, dkk (2009) mengatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong dari dalam diri seseorang yang mengacu dan mengarah pada perilaku.

Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi. Proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan.

Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku individu, dan diantaranya adalah kepuasan kerja karyawan Wirawan (2009).

Namun demikian, berdasarkan observasi ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Ada beberapa permasalahan kinerja tersebut yang diantaranya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja. Masing-masing permasalahan akan diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Masalah kinerja karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta misalnya pada kuantitas pekerjaan. Beberapa pelaksanaan pekerjaan capaian sampel pengumpulan data masih relatif rendah atau tidak sesuai target. Untuk survei ubinan, capaiannya kurang dari 70 persen sehingga akan berdampak pada kurangnya kevalidan hasil produktivitas. Kemudian untuk survei industri besar dan sedang bulanan, capaiannya juga masih kurang dari 80 persen.

Selanjutnya, hasil observasi juga menunjukkan masih ada karyawan BPS yang memiliki kinerja yang rendah dalam hal kualitas pekerjaan. Telah

diuraikan bahwa BPS terus berupaya untuk menghasilkan data yang berkualitas. Masalah kualitas pekerjaan yang terjadi di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta misalnya masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja (contoh: tidak sesuai *Standard Operational Procedure* (SOP)/pelaksanaan survei tidak sepenuhnya dilakukan *door to door*). Selain itu dari kualitas isian, masih ada ketidakkonsistenan antara dokumen yang satu dengan yang lain. Sehingga hal ini akan menghambat proses selanjutnya. Di sisi lain juga ada keterlambatan dalam waktu penyelesaian sehingga ada beberapa karyawan yang mendapatkan teguran dari atasan.

Terkait dengan efektivitas kerja, masih ada beberapa karyawan yang menunda-nunda pekerjaan. Karena padatnya kegiatan di waktu bersamaan, maka pegawai seharusnya memanfaatkan waktu secara efektif. Namun di jam kerja sering terlihat karyawan yang tidak memanfaatkan waktu untuk pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Contohnya untuk survei industri besar dan sedang tahunan yang seharusnya selesai *entry* pada bulan Juni, kenyataannya *entry* data tersebut sampai akhir Juni masih relatif rendah.

2. Motivasi Intrinsik

Beberapa ahli menjelaskan bentuk motivasi menjadi 2 yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Karena jika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang baik

maka tidak perlu ada pengawasan ketat dalam pekerjaan supaya sesuai SOP (*Standard Operational Procedure*) dan juga tidak perlu perintah dari atasan untuk melakukan kegiatan pengembangan diri. Namun, yang terjadi, masih ada karyawan yang dalam bekerja belum sepenuhnya. Selain itu, masih ada juga karyawan yang belum termotivasi untuk berprestasi atau melakukan kegiatan pengembangan diri.

Dari segi tanggung jawab, masih ada beberapa karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang kurang. Ada beberapa survei atau kegiatan yang mengharuskan karyawan untuk melakukan survei atau kegiatan di waktu libur, namun dalam pelaksanaannya masih ada karyawan yang belum melakukannya. Selain itu penghargaan atas prestasi karyawan dalam bekerja masih dirasa kurang. Beberapa karyawan mengeluhkan, kurangnya rasa penghargaan untuk karyawan saat mereka berprestasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Motivasi Ekstrinsik

Faktor-faktor ekstrinsik antara lain mencakup sistem imbalan yang berlaku (kompensasi), kebijakan organisasi, dan kondisi tempat kerja. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan. Selain gaji, di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta juga telah diberikan tunjangan kinerja sesuai *grade* masing-masing karyawan. Namun ada beberapa staf

yang belum menduduki jabatan fungsional tertentu, sehingga tunjangan kinerja yang diterima relatif kecil dibanding staf lain yang menduduki jabatan fungsional, padahal dengan beban tugas yang hampir sama. Untuk kebijakan organisasi, terkait pengembangan karier telah cukup diperhatikan dengan baik antara lain dengan diadakannya bimbingan teknis untuk seluruh karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun terkait kebijakan penempatan dan pemindahan pegawai, masih ada kebijakan yang dirasa tidak pas bagi beberapa karyawan.

4. Kepuasan Kerja

Observasi pada karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih ada permasalahan. Dalam hal tunjangan kinerja, ada beberapa karyawan yang mengeluhkan ketidakadilan. Jika menduduki jabatan fungsional ahli maka akan mendapatkan tunjangan kinerja dengan *grade* 8 atau 9. Namun staf sub bagian Tata Usaha jika tidak memiliki tugas/jabatan tertentu, misalnya bendahara, maka tunjangan kinerja pada posisi *grade* 6. Beberapa karyawan juga mengeluhkan beberapa hal terkait dengan pekerjaan. Keluhan yang disampaikan terkait dengan beban kerja yang cukup padat di waktu yang bersamaan, dengan kesulitan lain yang mencakup kuesioner dan metodologi survei yang cukup berat, dan lain-lain.

Oleh karena itu penting bagi pimpinan organisasi untuk memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga akan menciptakan rasa kepuasan dan

pada akhirnya mampu mendorong kinerja karyawan yang baik dan tangguh untuk mewujudkan Visi Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu “Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk Semua”.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka diajukan sebuah penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang permasalahan dapat ditemukan beberapa permasalahan, yaitu:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

D. Kegunaan Penelitian

Maksud penelitian ini untuk memperoleh informasi dan data tentang variabel-variabel penelitian yang diteliti yaitu motivasi, kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai:

1. Bahan pengembangan ilmu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk lebih memahami secara teoritis variabel-variabel motivasi, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan dan untuk memberikan masukan kepada organisasi.

2. Bagi Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan untuk penyempurnaan pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi yang dimediasi kepuasan kerja.