

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, swasta atau usaha-usaha lain yang memperoleh suatu balas jasa tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, pegawai, karyawan, pekerja yang hakikatnya mempunyai maksud yang sama. Dalam membina dan mewujudkan tenaga kerja dengan disiplin tinggi banyak sekali faktor yang mempengaruhi baik dari dalam diri maupun dari luar misalnya keamanan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang cukup, semua itu dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan baik serta mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Untuk itu organisasi harus senantiasa memonitor kepuasan kerja para tenaga kerja, karena hal itu akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya (Handoko, 1996:194 dalam Harsono, 2004).

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain. Terdapat tenaga kerja terpuaskan dari aspek gaji yang diterima, tetapi yang lain mungkin telah terpuaskan karena

merasa bahwa kemampuan dan keahliannya mendapat perhatian dari lembaganya. Kepuasan kerja juga ada kaitannya dengan aspek kerja yang meliputi promosi, lingkungan, kompensasi, dan jenis pekerjaan yang semuanya akan menjadi pendorong karyawan dan dosen puas dalam pekerjaan.

Dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan diharapkan akan mampu mendorong karyawan untuk melakukan kerja di tempatnya dengan lebih baik. Kinerja adalah perihal perilaku karyawan dimana ia bekerja, yang menyangkut masalah tingkat produktivitasnya, tingkat kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan (Robbins, 1996). Menurutnya kepentingan para manajer perusahaan pada peningkatan kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja karyawan. Apabila tingkat kinerja sesuai harapan maka tujuan-tujuan perusahaan akan semakin mudah tercapai.

Motivasi kerja juga harus diperhatikan oleh organisasi selain kepuasan kerja, karena motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah berupa dorongan, kehendak, kebutuhan, keinginan dan daya kekuatan lain yang ada kesamaannya. Oleh karena itu manusia sebagai unsur pokok harus dibina dan harus diarahkan melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan dirinya sendiri.

Untuk memotivasi kerja karyawan tersebut perusahaan harus berusaha memenuhi kebutuhan atau keinginan yang dibutuhkan oleh para karyawan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan misalnya berupa tunjangan kesehatan, bonus, gaji, dan upah yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, kondisi kerja yang aman, organisasi yang dihargai masyarakat. Motivasi kerja

juga dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri karena keinginannya yang kuat untuk mencapai kinerja yang baik. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik karena didorong oleh faktor dari dalam dirinya yang diwujudkan dalam suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran. Faktor pendorong itulah yang disebut motivasi (Nurchandra, 2005).

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menampilkan perilaku kerja. Kinerja karyawan merupakan bentuk perilaku kerja yang nyata yang memiliki karakteristik efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor pembentuk perilaku dengan tingkat kompleksitas dan komposisi tertentu (Efendi dan Sujiono, 2004).

Berdasarkan uraian diatas maka kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk menguji kembali penelitian yang dilakukan oleh (Efendi dan Sujiono, 2004) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian sebelumnya Efendi dan Sujiono, (2004) menggunakan kabupaten Ponorogo sebagai obyek penelitian dan subyeknya adalah wirausaha wanita. Akan tetapi penulis hanya ingin menguji kembali pada kepuasan kerja dan motivasi kerja apakah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Adapun judul yang penulis ambil adalah “ Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Pemeriksa Keuangan Daerah Istimewa Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji lebih jauh adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini antara lain :

Bagi Praktisi

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam mengukur sejauh mana kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja yang dimiliki karyawan.
2. Memberikan informasi yang baik khususnya bagi pimpinan dan kepala bidang SDM dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja baik.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi.

Bagi Peneliti

Adalah wujud penerapan ilmu pengetahuan yang selama ini didapat di bangku kuliah kepada kenyataan yang ada di manajemen Badan Pemeriksa

Kemampuan Danant 1/11/2011 11:11:11