

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi di dinas maupun perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang matang sejak awal, karena sebagai penentu utama keberlangsungan perusahaan atau dinas. Menurut Ikhsan *et al.* (2019), sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pendorong utama perkembangan perusahaan di era globalisasi. Segala upaya dilakukan oleh semua instansi perusahaan atau dinas guna meningkatkan kinerja pegawainya, sebab kinerja pegawai yang kurang baik tidak dapat memajukan kinerja perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja yang optimal, motivasi kerja telah terbukti sebagai salah satu faktor yang penting. Kinerja pegawai akan lebih meningkat jika adanya dorongan motivasi kerja, adanya motivasi

kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik. Belum maksimalnya pegawai disebabkan oleh kurang adanya motivasi kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang bersifat negatif yang menciptakan rendahnya sumber daya manusia (Mianto *et al.*, 2018).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Hal tersebut menunjukkan akan pentingnya motivasi kerja untuk menjadikan pegawai memiliki kualitas kinerja yang baik sehingga tercapainya tujuan instansi pemerintah.

Beberapa penelitian mengenai hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kesuma (2022); Richard *et al.*,(2019) dan (Lantara, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan Arianto & Septiani (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang dipengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja ialah sikap dan persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya, menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja yang meliputi rasa hormat sebagai salah satu nilai penting dalam mewujudkan suatu pekerjaan dengan

mengevaluasi bagaimana perasaan dan perilaku suatu pekerjaan terhadap pekerjaan tersebut.

Hal tersebut menunjukkan akan pentingnya kepuasan pegawai untuk menciptakan kinerja pegawai yang bagus dan berkualitas sehingga akan tercapai tujuan instansi pemerintah. Dari hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kesuma, 2022); (Nadapdap et al., 2022); (Richard et al., 2019); (Pariyanti et al., 2019) dan (Richard et al., 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Arianto & Septiani, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan atau dinas sangat dipengaruhi oleh kerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja serta perilaku kerja yang dicapai dengan cara menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, dalam upaya hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela,

2019). Adanya motivasi kerja maka akan menciptakan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan instansi pemerintah.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pariyanti *et al.* (2019); Kurniawan (2020) dan Lantara (2018) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nadapdap *et al.*, 2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja dalam hal ini motivasi sangat menentukan tingkat kinerja pegawai, dengan adanya motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang semakin tinggi akan diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi pula akan mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih optimal, begitu sebaliknya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rifa'i *et al.*, 2021) dan (Haryani *et al.*, 2022) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sedangkan (Nadapdap *et al.*, 2022) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan (Lantara, 2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Adanya perbedaan atas hasil penelitian terdahulu, memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian ulang terkait dengan judul **“Pengaruh**

**Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta)”**

**B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta ?

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independent, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pengamatan dilakukan pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan April 2023.

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak yang mempunyai kepentingan antara lain:

### 1. Bagi Peneliti

Memperluas dan mempelajari tentang ilmu yang sudah di dapatkan dalam pembelajaran serta menganalisis pemecahan masalah dalam bentuk karya ilmiah, peneliti dapat mengetahui akan pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja yang disebabkan kepuasan kerja Pegawai di instansi pemerintahan.

### 2. Bagi STIM YKPN

Sebagai tambahan referensi dan dapat memberikan ide atau inspirasi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian manajemen SDM.

### 3. Bagi Pemimpin Instansi

Memberikan informasi tambahan bagi para pimpinan instansi untuk lebih memotivasi pegawai agar kinerja pegawai baik sehingga dapat bersama-sama memajukan instansi.

### 4. Bagi pembaca

Dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai pembanding dalam mengerjakan penelitian agar menambah wawasan bagi yang membacanya.