

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pengelolaan suatu instansi. Dalam mencapai tujuannya, suatu instansi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.<sup>1</sup>

Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Agar sistem ini berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, lingkungan kerja, kinerja kerja, kepuasan kerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia

---

<sup>1</sup> Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*, Jurnal: EMBA, Vol. 1 No. 4, Desember 2013, hlm, 1208

sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>2</sup>

Kinerja kerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan suatu instansi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja.<sup>3</sup>

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.<sup>4</sup>

Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor ini yang menjadi permasalahan penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja suatu instansi. Pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa

---

<sup>2</sup> Aurelia Potu, *Op.cit*, hlm.1218

<sup>3</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016, hlm. 193

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 194

kepuasan kerja dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja dan terhadap pekerjaan itu sendiri.<sup>5</sup>

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Demi tercapainya tujuan suatu instansi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam suatu instansi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>6</sup>

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri

---

<sup>5</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE, 2009, hlm. 87

<sup>6</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011, hlm. 840

pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam suatu instansi. Maka dari itu suatu instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.<sup>7</sup>

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah pusat didalam lingkup Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Terbentuknya Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Ditjen PBN) tidak terlepas dari konsekuensi pelaksanaan reformasi penyempurnaan manajemen keuangan Negara di Indonesia.

---

<sup>7</sup> A.A. Ngurah Bagus Dhermawan, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal: Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 6 No.2, Agustus 2012, hlm, 174

Selanjutnya, dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor 35, 36, dan 37 Tahun 2004 dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 302/KMK/2004 dan Nomor 303/KMK/2004, secara hukum meleburlah unit-unit pengelola fungsi perbendaharaan tersebut menjadi satu Direktorat Jenderal Perbendaharaan, yang terdiri dari 1 Sekretariat Ditjen dan 7 Direktorat teknis pada kantor pusat serta 30 Kantor Wilayah Ditjen PBN dan sejumlah KPPN pada kantor instansi vertikal. Kantor Wilayah mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pembinaan, supervisi, bimbingan teknis, dukungan teknis, monitoring, evaluasi, penyusunan laporan, verifikasi dan pertanggungjawaban di bidang perbendaharaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>8</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja pegawai rata-rata mengalami peningkatan dari tahun 2016 ke tahun 2017. Adapun instrumen penilaiannya meliputi Capaian Kinerja Pegawai (CKP), Nilai Pegawai (NP), Nilai Kinerja Pegawai (NKP), Nilai Sasaran Kerja Pegawai (NSKP), Nilai Prestasi Kerja Pegawai (NPKP), Nilai Kinerja Organisasi (NKO) dan Nilai Evaluasi Pegawai (NEP). Hal ini dapat dilihat pada tabel yang menunjukkan penetapan hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan dibawah ini.

---

<sup>8</sup> [www.djpbk.kemenkue.go.id/kanwil/sumsel/id/](http://www.djpbk.kemenkue.go.id/kanwil/sumsel/id/) (diakses, 17 juli 2018, pukul 10.23)

**Tabel 1.1**  
**Penetapan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Wilayah**  
**Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan**  
**Tahun 2017**

Tahun	Rata-rata CKP	Rata-rata NP	Rata-rata NKP	Rata-rata NSKP	Rata-rata NPKP	Rata-rata NKO	Rata-rata NEP
2016	106,40	93,21	108,15	90,03	90,11	110,33	94,34
2017	107,62	94,02	109,74	90,03	92,16	109,57	96,06

*Sumber: Dokumentasi Kanwil DJPB Provinsi Sumsel, Data Diolah*

Dilihat dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata Capaian Kinerja Pegawai (CKP), Nilai Pegawai (NP), Nilai Kinerja Pegawai (NKP), Nilai Prestasi Kerja Pegawai (NPKP), dan Nilai Evaluasi Pegawai (NEP) dari tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami peningkatan meskipun tidak signifikan. Akan tetapi, Nilai Kinerja Organisasi (NKO) dari tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami penurunan. Sedangkan Nilai Sasaran Kerja Pegawai (NSKP) dari tahun 2016 ke tahun 2017 masih tetap sama.

Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi. Dari hasil wawancara dengan kepala subbagian kepegawaian, bapak Aji Wibowo menjelaskan bahwa kendala yang dihadapi diantaranya dalam segi kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu dari masing-masing pegawai. Ada beberapa pegawai yang merasa dirinya sudah bekerja dengan rajin tetapi masih mendapatkan nilai yang kecil, ada pula yang hanya bekerja seperlunya tetapi mendapatkan nilai yang besar. Hal ini disebabkan karena

pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan bekerja sesuai target dan penugasannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

***Research gap* Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja	1. Endo Wijaya Kartika 2. Thomas S. Kaihatu (2015)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja	Devie Putri Wijayanti (2014)

*Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber*

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devie Putri Wijayanti yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

**Tabel 1.3**

***Research gap* Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap	1. Mukti Wibowo 2. Mochammad Al Musadieq

Kerja	kepuasan kerja	3. Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan terhadap kepuasan kerja	Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012)

*Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber*

Pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Ngurah Bagus Dhermawan yang menunjukkan bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 1.4**

***Research gap* Motivasi terhadap Kinerja Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja	Eva Kris Diana Devi (2011)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja	Yuli Suwati (2012)

*Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber*

Pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja yang diteliti oleh Eva Kris Diana Devi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

**Tabel 1.5**

***Research gap* Lingkungan terhadap Kinerja Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja kerja	Aurelia Potu (2013)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan terhadap kinerja kerja	1. Logahan 2. Tjoe (2014)

*Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber*

Pengaruh lingkungan terhadap kinerja kerja yang diteliti oleh Aurelia Potu menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan dan Tjoe yang menunjukkan bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

**Tabel 1.6**

***Research gap* kepuasan terhadap kinerja kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan terhadap kinerja kerja	1. I Wayan Juniantara 2. I Gede Riana (2014)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja kerja	1. Quratul Aini 2. Herianto Susilo (2013)

*Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber*

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja kerja yang diteliti oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Quratul Aini dan Herianto Susilo yang menunjukkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Berdasarkan latar belakang di atas maka judul penelitian ini adalah ***“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan”***

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan?

### **C. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak terarah maka diperlukan pembatasan masalah dalam penulisan atau penyusunan skripsi. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini agar terarah dan tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan permasalahan tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan.

#### **D. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan.

#### **E. Manfaat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang

manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

### a. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai.

### b. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan ekonomi, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisikan penjelasan dari beberapa teori dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir dimana penulis keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.