

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia untuk mencapai sumber daya yang optimal diperlukan analisa kepuasan kerja dan motivasi terhadap suatu pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari. Analisa kepuasan pegawai ini dapat diartikan sebagai suatu pemenuhan akan kebutuhan pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Salah satu gejala yang menyebabkan rusaknya kondisi sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu rendahnya kepuasan kerja serta motivasi terhadap produktivitas pegawai yang ada pada perkantoran tersebut. Gejala ini juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kerja sama antar pegawai, rendahnya penerimaan pegawai, masalah disiplin dan berbagai kesulitan lainnya. Kerugian yang ditimbulkan oleh ketidakpuasan kerja mungkin bersifat ekonomis.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkepanjangan dalam suatu organisasi dan biasa juga disebut kepuasan kerja pegawai ini sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten dan

sedemikian rupa, sehingga disamping tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada juga kepuasan serta termotivasi pada diri pribadi maupun pada atasan serta pegawai lainnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal, dan Kepuasan pegawai muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya yang dikeluarkan oleh pegawai tersebut cukup memadai, sehingga dengan begitu pegawai lainnya dapat termotivasi atas hasil kinerja yang mereka peroleh dengan prestasi yang baik.

Kantor Bappeda (Badan perencanaan pembangunan daerah) Sumut Medan, merupakan salah satu badan pemerintah daerah yang memiliki orientasi pada pembangunan daerah. Pembangunan daerah ini ada juga beberapa bidang yang termasuk di dalamnya seperti, bidang perencanaan ekonomi, bidang perencanaan sarana dan prasarana, bidang kemaritiman, bidang perencanaan sumber daya manusia dan bidang pengendalian serta evaluasi perencanaan pembangunan. Pembangunan ini dilakukan dengan melalui unit kerja yang memprioritaskan hasil untuk memberantas kemiskinan khususnya di provinsi Sumatera Utara. Untuk dapat mempertahankan reputasi yang baik, maka para pegawai yang bekerja di dalamnya harus mampu memperbaiki serta

meningkatkan bagian sumber daya manusianya, sehingga para pegawai pun merasa puas dengan hasil kerja mereka dan bisa termotivasi dengan apa yang mereka dapatkan dan pelayanan di tempat kerja sangat memuaskan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh tentang kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Bappeda Sumut”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dan hasil penelitian pendahuluan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ditemukan pegawai yang belum memiliki kepuasan kerja dalam dirinya
2. Masih ditemukan pegawai yang belum termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan tidak bekerja secara optimal
3. Masih ditemukan pegawai yang belum memiliki kepuasan kerja dan motivasi dalam melaksanakan aktivitas kerja

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ini hanya memfokuskan pada pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sumut.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sumut ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor bappeda sumut ?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama dan satu persatu berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sumut ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka peneliti ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor bappeda sumut.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor bappeda sumut.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor bappeda sumut.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Peneliti ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor bappeda sumut.
2. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh kantor bappeda sumut untuk pencapaian pembangunan yang maksimal agar tujuan yang di jalankan pemerintah dapat berjalan dengan baik.
3. Bagi peneliti yang akan dapat dijadikan sebagai dokumen atau sebagai pedoman dalam penyusunan skripsi terutama fakultas ekonomi.

