

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin besar suatu organisasi, semakin banyak pegawai yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan dalam suatu organisasi. Suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan pegawai sebagai salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Maka tidak salah apabila kita menetapkan faktor pegawai sebagai unsur yang sangat penting dibandingkan dengan faktor produksi lainnya.

Menurut Sule dan Saefullah (2005), pada hakekatnya faktor pegawai sebagai unsur dalam organisasi yang merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuan tersebut melalui kerja sama. Sebagai subjek pegawai adalah pelaku dan pelaksana, dan sebagai objek pegawai adalah sebagai sarana akhir dari tujuan organisasi itu sendiri.

Menurut Gomes (2003), produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi karyawan tersebut di perusahaan. Seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi-tingginya sesuai dengan prestasinya. Tinggi-rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor motivasi. Pengelolaan faktor produksi tenaga kerja, agar mereka dapat memberikan karyanya dengan maksimal, untuk itu kepada mereka diberikan suatu motivasi yang berguna sebagai pendorong dan pemberi semangat di dalam melaksanakan tugasnya. Telah kita ketahui bahwa unsur manusia merupakan unsur yang kompleks, dimana manusia mempunyai nafsu, keinginan, kebutuhan-kebutuhan, dan jika semua keadaan tersebut terpenuhi maka akan dapat menimbulkan kepuasan, sehingga mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan diharapkan produktivitasnya dapat meningkat.

Diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Rivai (2014), pada dasarnya pemberian motivasi ini merupakan hal yang dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja

pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan instansi. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk memotivasi tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan memberikan kompensasi langsung yang berupa gaji/upah, kenaikan jenjang jabatan yang lebih tinggi atau pemberian penghargaan pujian terhadap pegawai yang berbakat, serta yang berupa tunjangan-tunjangan dan memungkinkan memperhatikan lingkungan kerja para pegawai dari organisasi tersebut sehingga pegawai dapat memiliki semangat dan kegairahan kerja dan termotivasi didalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya tujuan organisasi tersebut dapat terwujud atau terlaksana dengan baik.

Badan Perpustakaan Pemerintah Sumatera Selatan merupakan salah satu perpustakaan di wilayah Sumatera Selatan. Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No. 47 Palembang, yakni merupakan Perpustakaan Umum. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 BAB 1 Pasal 1 ayat 6 (2008), Perpustakaan umum adalah perpustakaan yang diperuntukkan bagi masyarakat luas sebagai sarana pembelajaran sepanjang hayat tanpa membedakan umur, jenis kelamin, suku, ras, agama dan status sosial-ekonomi. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 BAB 1 Pasal 1 Ayat 11 (2008), menjelaskan bahwa masyarakat adalah setiap orang, kelompok orang, lembaga yang berdomisili pada suatu wilayah yang mempunyai peranan dalam bidang perpustakaan. Perpustakaan Daerah adalah satuan organisasi di lingkungan perpustakaan nasional yang berada di daerah. Perpustakaan Daerah Sumatera Selatan memiliki visi meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui Perpustakaan dan salah satu tujuan yaitu meningkatkan kepuasan kerja PNS dengan memberikan motivasi sebagai pendorong agar pegawai dapat bekerja dengan semangat dan lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh Badan Perpustakaan Pemerintah Sumatera Selatan yaitu dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai yang sesuai dengan teori kebutuhan Maslow seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tugas pimpinanlah untuk memberdayakan semua sumber-sumber

yang ada di dalam organisasi, terutama sumber daya manusianya melalui motivasi. Namun yang menjadi permasalahan pada Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, yaitu apakah dengan pemberian motivasi yang ada dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan apakah pemberian motivasi yang ada pada Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja lebih produktif dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Data uraian tersebut di atas maka penulis ingin meneliti sampai sejauh mana peranan motivasi yang telah ada dan telah dilakukan oleh Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan motivasi yang diberikan oleh Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan pada karyawannya yaitu dengan memberikan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) dengan ketentuan, bagi PNS atau CPNS yang terlambat masuk kerja sampai dengan 1 jam, maka pembayaran tambahan penghasilan pegawai dipotong sebesar 1 % dari besarnya TPP dan apabila PNS atau CPNS yang pulang kerja lebih awal lebih dari 2 jam tapi kurang dari 3 jam, maka pembayaran tambahan penghasilan pegawai dipotong sebesar 3 % dari besarnya TPP. Pemotongan TPP maksimal 4,5 % perhari dan tidak melebihi jumlah 100% dari besarnya TPP selama 1 (satu) bulan. Bagi PNS atau CPNS yang tidak masuk kerja dengan alasan izin, sakit dan cuti selain cuti tahunan dan cuti melahirkan maka dipotong Uang TPP sebesar 4,5 % perhari dari besarnya TPP. Pada Bulan Februari terdapat 5 orang pegawai yang dipotong TPP dengan alasan sakit, izin dan cuti, sedangkan pada Bulan Maret mengalami peningkatan sebanyak 7 orang pegawai yang dipotong TPP dan pada Bulan April mengalami penurunan yaitu 6 orang pegawai yang dipotong TPP. Dari data diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam laporan akhir dengan judul **“PERANAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

(PNS) PADA BADAN PERPUSTAKAAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat ditentukan beberapa identifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Seberapa besar peranan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan
- b. Upaya-upaya yang dilakukan Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai

Dilihat identifikasi masalah tersebut, maka dapat ditarik perumusan masalah adalah **“Bagaimana peranan motivasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perpustakaan Pemerintah Sumatera Selatan ?”**.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Pembahasan Laporan Akhir yang akan penulis buat agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada dan lebih terarah, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yang akan dibahas yaitu:

- a. Apakah motivasi mempunyai peranan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari laporan akhir adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar peranan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan
- b. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana dalam mempraktekkan dan menerapkan pengetahuan yang dipelajari dan dimiliki untuk memecahkan masalah mengenai pentingnya peranan motivasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta merupakan syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Diploma III (D3) pada jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya.

- b. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan masukan atau kontribusi serta saran sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan dalam mengatasi masalah motivasi terhadap kepuasan kerja PNS pada Badan Perpustakaan Pemerintah Sumatera Selatan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perpustakaan Pemerintah Sumatera Selatan yang berlokasi di Jalan Demang Lebar Daun No. 47 Palembang. Bidang ilmu yang diambil penulis yaitu manajemen sumber daya manusia tentang peranan motivasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk dapat mengolah dan mencari hubungan permasalahan, maka penulis mengadakan pengambilan data. Data yang dipergunakan dalam Laporan Akhir ini bersumber dari:

a. Jenis Data

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti di Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang didapat dalam bentuk sudah jadi atau sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain yaitu Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

b. Sumber Data

1. Didapat dari literatur-literatur serta wawancara langsung dengan pegawai Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Studi kepustakaan yang berhubungan dengan kasus yang diteliti.
3. Studi dan disiplin ilmu lainnya yang mendukung dan mempunyai hubungan dengan kasus yang diteliti.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan guna melengkapi data pembuatan Laporan Akhir ini, maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Riset Lapangan (*Field Research*)

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu dengan mengadakan tanya jawab lisan dan dialog langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan pokok-pokok

bahasan yang berwenang memberikan informasi tentang keadaan Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

2. Kuesioner

Yaitu cara mengumpulkan data dengan memberikan dan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan kepada karyawan yang bersangkutan dari jawaban itulah penulis dapat melengkapi data dan menarik kesimpulan.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pada metode ini penulis memanfaatkan sumber-sumber tertulis lain dengan mempelajari dan mengumpulkan data-data dari buku-buku literatur yang berhubungan dengan permasalahan-permasalahan yang ada dan dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

1.5.4 Metode Analisis

Pembahasan yang digunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah dengan menggunakan:

a. Metode Kualitatif

Adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar serta merupakan analisa yang memusatkan perhatian pada pemecahan masalah yang tidak bisa diukur atau dinilai dengan angka secara langsung.

b. Metode Kuantitatif

Adalah data-data yang tidak berbentuk angka secara langsung dari tempat penelitian maupun hasil penelitian dari pengolahan data kualitatif menjadi kuantitatif. Dalam pembahasan ini, penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai dasar untuk menghitung jumlah jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan.

Rumus yang digunakan dalam mengelola kuesioner, yaitu:

1. Menurut Sudiyono (2007):

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = Number of case (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

2. Korelasi

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum X)^2)} \sqrt{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008).

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Yusi dan Idris, 2009).

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2013).

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel, yaitu sebesar 10%

Perhitungan:

$$n = \frac{86}{1 + 86 (0.01)}$$

$$n = \frac{86}{1.86}$$

$n = 46,23$ atau dibulatkan menjadi 46

Agar dapat menghasilkan kesimpulan yang benar maka penulis memberikan kuesioner yang terlebih dahulu harus menentukan populasi dan sampel. Jumlah karyawan pada Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 46 orang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan laporan akhir ini terdiri dari 5 lima bab, Pembuatan sistematika ini dimaksud untuk memberi gambaran isi laporan ini, sehingga antara bab yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan. Adapun perincian sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan mengenai pokok pemikiran yang melandasi permasalahan dari pokok yang ada. Adapun pokok pemikiran pada bab ini adalah sebagai berikut:

- 1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul
- 1.2 Perumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan Manfaat
 - 1.4.1 Tujuan Penelitian
 - 1.4.2 Manfaat Penelitian
- 1.5 Metodologi Penelitian
 - 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian
 - 1.5.2 Jenis dan Sumber Data
 - 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data
- 1.6 Metode Analisa
- 1.7 Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis memberikan penjabaran teori yang mendukung penulisan laporan akhir yang dikemukakan oleh beberapa para ahli:

- 2.1 Motivasi
 - 2.1.1 Pengertian Motivasi
 - 2.1.2 Teori Motivasi
 - 2.1.3 Unsur-unsur Penggerak Motivasi
 - 2.1.4 Jenis-jenis Motivasi

- 2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi
- 2.1.6 Pandangan Motivasi
- 2.2 Kepuasan Kerja
 - 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja
 - 2.2.2 Teori Kepuasan Kerja
 - 2.2.3 Faktor penentu Kepuasan Kerja
 - 2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja
 - 2.2.5 Pengukuran Kepuasan Kerja
 - 2.2.6 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

- 3.1 Sejarah Singkat Perusahaan
- 3.2 Visi dan Misi Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan
- 3.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas
- 3.4 Keadaan Motivasi dan Kinerja pada Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

- 4.1 Analisa Hasil Perhitungan Kuesioner
- 4.2 Peranan Motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Perpustakaan Pemerintah Sumatera Selatan
- 4.3 Upaya-upaya yang dilakukan Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- 5.1 Kesimpulan
- 5.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN