

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Indonesia merupakan negara yang memiliki keberagaman sumber daya, diantaranya adalah keberagaman sumber daya manusia. Sumber daya manusia merujuk pada “manusia” yang merupakan potensi atau penggerak yang mengambil peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menjadi sumber daya yang berkualitas dan memiliki nilai yang positif, baik untuk manusia itu sendiri, keluarga, bahkan negara. Banyak hal yang dapat dilakukan agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki nilai yang positif antara lain seperti pemberian motivasi baik dalam bentuk penghargaan dan kesempatan, pemberian pelatihan kerja, dan sebagainya.

Motivasi merupakan salah satu komponen dalam pelaksanaan kerja-kerja organisasi. Motivasi bisa dikatakan sebagai dorongan baik dari diri seseorang itu sendiri atau faktor lingkungan sekitar terhadap diri seseorang yang dapat menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Jadi dengan kata lain, dengan adanya motivasi, para karyawan dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat membantu pimpinan untuk dapat merealisasikan tujuan dari perusahaan dan mengoptimalkan upaya tersebut melalui karyawan yang memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi. Selain itu, pemberian motivasi juga dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Kepuasan kerja sendiri merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan yang timbul karena adanya penilaian dari karyawan dari apa yang dirasakannya selama melakukan pekerjaan. Jika karyawan sudah mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini akan menjadi pengaruh positif bagi perusahaan karena akan menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dan perusahaan.

Hubungan yang positif antara karyawan dan pekerjaannya tergantung pada taraf pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis pekerja oleh pekerjaannya. Semakin tinggi taraf pemenuhan yang dipenuhi oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika taraf pemenuhan yang dipenuhi perusahaan cenderung kecil ataupun kurang dari yang diharapkan oleh karyawan, hal ini akan berdampak pada kinerja yang diberikan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, besaran gaji, manajemen kerja, kondisi atau lingkungan kerja, pengawasan kerja, faktor intrinsik pekerjaan, komunikasi, aspek sosial, dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Kesenjangan antara yang diterima dan yang diharapkan menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan.

Hubungan yang positif antara karyawan dan pekerjaan ini bertujuan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan menghasilkan hasil yang optimal dan mendorong motivasi kerja karyawan agar para karyawan dapat secara sukarela memberikan kontribusi baik kemampuan dan keterampilannya dalam mengerjakan pekerjaannya. Membangun hubungan yang positif antara karyawan dan pekerjaannya tidak hanya dapat dilakukan pada suatu perusahaan saja, tetapi dapat dilakukan dalam sektor pemerintahan seperti yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tertanggal 4 November 2016 adalah salah satu dinas pemerintahan yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan umum dan teknis atas penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh kabupaten/kota sampai dengan terbentuknya perangkat Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat berdasarkan asas otonomi dan dekonsentrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan hasil dari pengamatan dan hasil wawancara pra-penelitian yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, sebagian besar mengatakan bahwa selain motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri, pemberian motivasi baik dalam pemberian gaji, pemberian penghargaan atas prestasi, lingkungan kerja, kebijakan organisasi serta status dan tanggungjawab yang diberikan menjadi hal yang juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Dalam hal ini, motivasi memiliki peran yang sama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan)”**. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif-Deskriptif.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diambil adalah “Bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan”.

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar pembahasan pada laporan akhir ini tidak menyimpang dari rumusan masalah yang ada dan dapat lebih terarah., maka dari itu penulis membatasi ruang lingkup pembahasan menjadi: Pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, membuka wacana baru dan mampu menerapkan ilmu yang diterima penulis selama mengikuti proses belajar di bangku perkuliahan ini serta dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai salah satu masukan bagi perusahaan mengenai pentingnya pemberian motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Sebagai sumbangan bahan bacaan atau referensi di Perpustakaan Politeknik Negeri Sriwijaya dan sebagai pedoman penelitian mendatang.

### **1.5 Metodologi Penelitian**

#### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini yang menjadi ruang lingkup pembahasan adalah kepuasan kerja para pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Data diambil dengan cara terjun ke lapangan membagikan kuesioner kepada para Pegawai pada dinas tersebut.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua), antara lain data primer dan data sekunder. Menurut Umar (2003: 56) adalah sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Yakni data yang didapatkan langsung dari hasil pembagian kuesioner kepada pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jl. Jendral Achmad Yani No. 284, 14 Ulu, Palembang oleh penulis sebagai objek penulisan.

#### **2. Data sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah kembali oleh pihak lain. Data ini berupa profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, dan data literatur lain seperti skripsi, laporan akhir, jurnal ilmiah atau buku jenis lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data atau informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

#### **1. Riset Lapangan (*Field Research*)**

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan ditempat yang menjadi objek yang akan di teliti dengan cara mendatangi langsung objek tersebut, dalam hal ini adalah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Adapun teknik yang di gunakan untuk mendapatkan data pada waktu melakukan penelitian dilapangan adalah sebagai berikut:

##### **a. Wawancara**

Menurut Kurniawan (2021), wawancara adalah tanya jawab antara dua pihak yaitu pewawancara dan narasumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu hal.

Penulis melakukan wawancara secara langsung dengan beberapa pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pemberian motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

**b. Kuesioner**

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jumlah responden yang diambil sebanyak 80 responden. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

**2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)**

Yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literatur-literatur, buku, catatan, dan laporan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.

**1.5.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

**a. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2017: 117), diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang digunakan penulis untuk mempelajari kemudian menarik kesimpulan.

Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 100 orang.

**b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017: 117), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam

suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Proses awal dari pengambilan data adalah dengan menyeleksi terlebih dahulu bagian dari elemen-elemen populasi dan kesimpulan tentang seluruh populasi yang dapat diperoleh.

Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

**Keterangan:**

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Persen Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%.

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih dalam penelitian ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi yang digunakan adalah 100 orang, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 0.25}$$

$$n = 80$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang diambil adalah sekurang-kurangnya sebanyak 80 responden yang mengisi kuesioner.

### **c. Teknik Sampling**

Sampling adalah suatu cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, yaitu tidak mencakup seluruh objek penelitian (populasi). Sugiyono (2014:116) menyatakan bahwa teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability sampling*. Menurut Sugiyono (2014: 118) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis *Probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*. Hal ini dilakukan karena semua anggota populasi yang ada pada tempat penelitian memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

### **1.5.5 Skala Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel merupakan langkah awal dalam sebuah pengukuran penelitian. Dalam penelitian ini, pengukuran yang digunakan adalah pengukuran dengan menggunakan skala *rating (rating scale)* dan skala yang digunakan adalah skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2017: 134), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala ini, variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam penelitian ini digunakan pernyataan dengan skala penelitian sebagai berikut:



**Tabel 1.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

No.	Respon Responden	Skala Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono, 2017:134*

### 1.5.6 Analisa Data

#### a. Uji Validasi

Menurut Ghozali dalam Robby (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (Correlation Item Total Correlation) dengan  $r$  tabel.

$R$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut valid.

$R$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

#### b. Uji Realibilitas

Menurut Ghozali dalam Robby (2013), realibilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur satu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula pengukur tersebut. Menurut Ghozali dalam Robby (2013:84), SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji

statistik Croch Alpa, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memerikan nilai Conbarch Alpha  $> 0,60$ .

### c. Regresi Linear Sederhana

Menurut Ridwan dan Akdon (2010:142), analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh suatu variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih. Persamaan regresi sederhana untuk 2 (dua) variabel sebagai berikut (Sugiyono, 2007: 237) adalah:

Rumus:  $Y = a + bX + e$

Keterangan:

Y	=	Kepuasan kerja
A	=	Konstanta
B	=	Koefisien Regresi
X	=	Motivasi
E	=	Error

### d. Uji Parsial (Uji T)

Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Untuk pengujian ini dapat menggunakan rumus:

$$t = \beta_n / S\beta_n$$

Keterangan:

t : Mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df)

$\beta_n$  : Koefisien regresi masing-masing variabel

$S\beta_n$ : Standar eror masing-masing variabel

a. Uji menentukan Hipotesis null ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Bentuk pengujian:

$H_{01}$  : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap

kepuasan kerja karyawan.

$H_{a1}$  : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

**e. Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil koefisien determinasi akan diketahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R : Koefisien Korelasi

**1.5.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

**Tabel 1.2**  
**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

<b>Nama Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Motivasi	Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008: 95) “Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.	1. Motif ( <i>Motif</i> ) 2. Harapan ( <i>Expectancy</i> ) 3. Insentif ( <i>Insentive</i> )

Lanjutan Tabel 1.2

Kepuasan Kerja	Menurut Martoyo dalam Jurnal Titis dan Suhaji (2012) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawasan</li> <li>5. Rekan Kerja</li> <li>6. Kondisi Kerja</li> </ol>
----------------	---	--

### 1.5.8 Operasional Variabel

dalam setiap indikator yang akan diteliti, tentunya memiliki variabel yang menjelaskan detail dari setiap indikator tersebut. Adapun penjelasan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Operasional Variabel Independen**

<b>Variabel Motivasi</b>	
1.	Saya bekerja untuk mendapatkan gaji yang adil dan layak.
2.	Saya merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan saya.
3.	Fasilitas yang disediakan sangat memadai dan dapat membantu saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
4.	Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan.
5.	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya.
6.	Pendidikan saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.
7.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.
8.	Semua karyawan mendapatkan tunjangan yang sesuai.

9.	Saya memiliki kesempatan untuk maju dengan adanya kegiatan promosi.
----	---

(Sumber: *Data Diolah, 2021*)

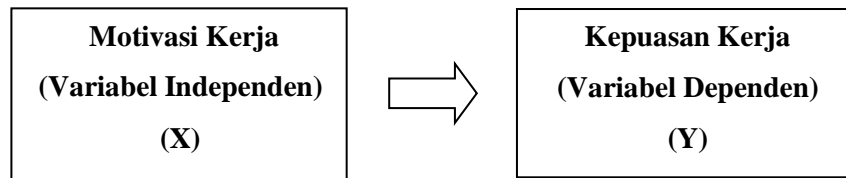
**Tabel 1.4**  
**Operasional Variabel Dependen**

No.	Kepuasan Kerja (Y)
1.	Saya puas dengan pekerjaan dan jabatan yang saya dapatkan saat ini.
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya.
3.	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang diberikan.
4.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya terima.
5.	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan.
6.	Pembagian insentif yang diterapkan sudah adil.
7.	Komunikasi antar atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.
8.	Atasan sangat tegas dalam menegakkan keadilan.
9.	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.
10.	Semua karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi.
11.	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai.
12.	Proses kenaikan jabatan yang terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.

(Sumber: *Data Diolah, 2021*)

## 1.6 Kerangka Berpikir

Untuk melihat hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

### Hipotesis:

- H<sub>01</sub> : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>a1</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.