

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama organisasi dibandingkan dengan unsur-unsur lain seperti modal, teknologi dan keuangan karena sumber daya manusia berfungsi sebagai unsur-unsur lain yang mengendalikan (Fitriani, 2023). Membahas tentang sumber daya manusia tidak akan lepas dari kegiatan atau proses manajemen lainnya termasuk strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi (Nurhalim & Puspita, 2022).

Pengembangan SDM dalam organisasi pemerintah adalah sebuah hal yang vital untuk dikelola dengan arif dan bijaksana, seiring dengan meningkatnya harapan dan tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan public (Ananda dkk., 2023). Oleh sebab itu pengembangan SDM perlu dilakukan secara bijaksana, bertahap, dan berkelanjutan agar hubungan dan peransetiap SDM dengan SDM lainnya menjadi lebih efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli & Ndraha, 2022). Motivasi erat kaitannya dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang dituju (Zebua, 2022).

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan, artinya meningkatkan produktivitas berarti meningkatkan kesejahteraan dan mutu perusahaan (Afriandi, 2023). Produktivitas kerja merupakan salah satu ukuran yang digunakan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya (Munawarah, 2022). Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar dan masukan pada faktor lain (Ningsih, 2023)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Kepuasan kerja yang diperoleh pegawai dalam kondisi emosional yang memberikan perasaan baik senang maupun tidak. Dan kepuasan dalam bekerja menggambarkan kepuasan pekerja ketika melakukan penyelesaian akan pekerjaannya dan hal tersebut memberikan nilai positif yang berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat juga (Dafit dkk., 2022)

Seorang pegawai akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan pegawai itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Perasaan dan kepuasan pegawai mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap pegawai

merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional (Nurpratama & Yudianto, 2022).

Terdapat berbagai elemen yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai itu sendiri untuk dapat meningkatkan kepuasan serta produktivitas kerjanya, diantaranya adalah dukungan organisasi. Dukungan positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kepuasan serta produktivitas kerja Pegawai akan terpacu untuk lebih baik dan otomatis motivasi kerja pegawai akan meningkat (Ningsih, 2023).

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ogan Komering Ilir merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjadi bagian dari Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang bertugas memberikan pelayanan bagi para pimpinan dan anggota DPRD yang dibentuk dengan Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2024 dalam melaksanakan kedudukan, tugas pokok dan fungsinya, berdasarkan struktur organisasi sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir didukung dengan jumlah pegawai sebanyak 144 orang yang terdiri atas ASN sebanyak 47 orang honorer sebanyak 87 orang dan ajudan 10 orang. Berikut ini formasi kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD Berdasarkan Status Pegawai

Tahun 2025

Status Pegawai	Jumlah	Persentase
ASN	47	32.64%
Honorer	87	60.42%

Ajudan	10	6.94%
Total	144	100%

(Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir, 2025)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dan wawancara penulis menunjukkan bahwa jumlah pegawai ASN 32.64% lebih kecil dari tenaga Honorer, namun menunjukkan bahwa meskipun lebih kecil pegawai ASN masih tetap menjalankan pekerjaan dengan baik hal ini yang ditunjukkan dengan kedisiplinan, artinya faktor motivasi kerja pegawai tetap tinggi. Hal ini yang membuat saya ingin meneliti apa yang memotivasi pegawai ASN dalam menjalankan pekerjaan. Namun terkadang ada dugaan faktor yang mempengaruhi dalam motivasi kerja seperti faktor lingkungan kerja, kepentingan atau atmosfir politik dan lain sebagainya.

Terkait dengan produktivitas kerja pegawai ASN pada sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir tergolong masih rendah jika dilihat dari hasil pekerjaan yang masih banyak tugas yang belum terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, meskipun motivasi kerja tinggi, ini kemungkinan disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, kepentingan politik, atmosfir politik seperti hubungan pegawai sekretariat DPRD dan Kepala Daerah apakah sejalan dengan politik yang diterapkan. Hal ini juga dapat memengaruhi terhadap hasil kepuasan kerja pegawai.

Fenomena kinerja sekretariat DPRD dari indikator layanan sekretariat DPRD terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Terkadang secara berlebihan menginginkan layanan sekretariat mampu mendukung kebutuhan bahkan keinginan DPRD. Mendapat stigma negatif apabila layanan yang diberikan tidak mampu memuaskan DPRD. Sementara Kepala Daerah menilai keberhasilan sekretariat dilihat dari kemampuannya menjalankan visi dan misi yang dibebankan. Kinerja

Sekretariat DPRD sarat diwarnai iklim organisasi nuansa politik, apabila hubungannya harmonis maka kariernya akan bertahan pada sekretariat DPRD, sebaliknya jika hubungan tidak serasi akan berdampak terhadap pemutasian.

Melihat iklim organisasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir dirasakan atmosfir politik yang kuat, hal ini disebabkan lingkungan eksternal lembaga politik, dan hubungan DPRD dengan Kepala Daerah. Pengembangan karier pegawai sekretariat belum berjalan efektif juga memengaruhi kepada kepuasan kerja. Pada gilirannya baik secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai. Sebagai bahan perbandingan, penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu :

Berdasarkan hasil penelitian Apriliana & Ahmadi (2024), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Pucakwangi”, Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 120 responden, kemudian dianalisis menggunakan metode SEM PLS 3. Hasilnya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Motivasi Kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan dan motivasi pegawai dapat meningkatkan produktivitas, sehingga organisasi dapat menggunakan temuan ini sebagai acuan dalam merumuskan kebijakan untuk mendukung kinerja yang optimal.

Berikutnya oleh Hidayati (2023), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima“, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner berskala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima yang berjumlah 62 orang pegawai yang terdiri dari 30 orang pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan 32 orang pegawai yang berstatus kontrak. Sampel yang digunakan dalam sebanyak 62 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima.

Kemudian penelitian dari Rahayu & Dahlia, (2023), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan SPSS 26. Sedangkan pengujian

hipotesis menggunakan uji t, uji f, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan; begitu juga antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas masalah tersebut maka penelitian ini diberikan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Kantor Sekretariat DPRD Ogan Komering Ilir”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ?
4. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan utama dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.
4. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia dalam penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Kantor Sekretariat DPRD Ogan Komering Ilir.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman tentang pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Kantor Sekretariat DPRD Ogan Komering Ilir. Serta dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Kantor Sekretariat DPRD Ogan Komering Ilir sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Mediasi Kepuasan Kerja.
2. Penelitian ini dilakukan pada kantor sekretariat DPRD Ogan Komering Ilir.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada Penulisan Skripsi ini penulis memakai sistematika daam penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini penulis memasukan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan secara singkat mengenai pengertian dan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab ini penulis akan menjelaskan serta menguraikan metode penelitian, objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan lain sebagainya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini penulis akan membahas bagaimana hasil menganalisis permasalahan dan pembahasan tentang penelitian yang ditulis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan Kesimpulan dan Saran yang diberikan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

