

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada sebuah perusahaan umumnya memiliki sistem-sistem yang telah diatur dan dibentuk sedemikian rupa guna menunjang sukses nya tujuan utama perusahaan. Banyak cara atau sistem yang telah di uji coba guna meningkatkan kuliatas perusahaan. Khususnya pada bidang SDM (sumber daya manusia), sumber daya manusia merupakan seorang individu yang di pekerjakan oleh perusahaan untuk berkontribusi bagi perusahaan dan secara langsung menjadi bagian dari aset perusahaan. sumber daya manusia yang dimaksud adalah para pekerja atau karyawan.

Pada era globalisasi saat ini para pekerja atau karyawan di tuntutan untuk memberikan kinerja yang maksimal guna mencapai capaian kerja yang baik. Namun tuntutan tersebut seringkali dirasa membebani para karyawan sehingga memunculkan keluhan-keluhan yang justru akan mengurangi motivasi para setiap karyawan. Oleh karena itu banyak upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan guna mempertahankan motivasi dan disiplin kerja para karyawan salah satunya adalah memberikan *reward* atau penghargaan sebagai apresiasi kepada karyawan yang bertujuan agar para karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga diharapkan para karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Dan kinerja yang baik inilah yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan kegiatan manusia dalam mencapai tujuan tertentu yang berorientasi pada hasil yang di dukung oleh kemampuan dan motivasi individu. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Nuryatin, 2020) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas out put, kuliatas out-put, jangka waktu out-put, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja seseorang juga dapat di pengaruhi oleh banyak hal baik internal dari dalam diri setiap individu maupun eksternal dari luar diri individu seperti lingkungan kerja, sarana dan prasarana kerja, regulasi dan lain-lain. Penilaian kinerja juga di butuhkan sebagai pertimbangan keputusan terhadap bidang-bidang ketenagakerjaan . maka dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang dapat di capai atau di peroleh oleh setiap karyawan yang berguna untuk keberlangsungan organisasi, institusi ataupun perusahaan. Kinerja yang baik dari para pekerja atau karyawan nantinya akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang didapatkan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah tingkat perasaan dari seorang karyawan yang dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah menjalankan suatu kinerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Asmawiyah, Afiah Mukhtar, 2019) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja bisa menjadi sikap positif atau negatif dari emosional tergantung dari tingkat perasaan yang di dapatkan seseorang setelah menjalankan suatu pekerjaan dan tergantung bagaimana

sudut pandang mereka mengenai pekerjaannya. Selain kinerja dan kepuasan kerja adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi adalah sebuah dorongan untuk melakukan upaya dalam mencapai tujuan tertentu dari serangkaian proses perilaku manusia yang didukung oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Menurut Robbins ( dalam Hafizh, 2022) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dari pengertian motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja para pekerja atau karyawan karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan meningkat atau sebaliknya. Tinggi atau rendahnya motivasi dari setiap individu juga berbeda-beda. Maka, motivasi pada karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadinya penurunan motivasi yang akan mempengaruhi kinerja. Perlu tindakan penilaian motivasi secara berkala untuk meningkatkan atau setidaknya menjaga motivasi dari para karyawan agar kinerja juga meningkat.

Selain motivasi, kedisiplinan juga menjadi faktor penting dari pada sumber daya manusia untuk melakukan sebuah pekerjaan. Disiplin merupakan suatu perilaku yang taat dan patuh dalam menjalankan suatu kegiatan yang berlandaskan oleh aturan dan norma yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja sendiri memiliki pengertian sikap atau perilaku yang patuh dan taat pada peraturan atau prosedur yang telah di tetapkan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan disiplin kerja menurut Nugrohadhi et al (dalam Rachmaniah, 2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dari pengertian tersebut dapat kita simpulkan bahwa seseorang akan menjalankan kinerja sesuai dengan aturan dan norma sosial apabila ada ketersediaan dan kesadaran untuk menjalankannya. Oleh karena itu disiplin kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi capaian kerja dari para karyawan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan maka pengembangan dan peningkatan mutu SDM (sumber daya manusia) yang merupakan aset perusahaan sangat perlu dilakukan. Di tinjau dari kinerja, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja para karyawan pengembangan ini dapat dilakukan. oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai keterkaitan dan hubungan antara kinerja, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja para karyawan. Dalam penelitian kali ini penulis juga telah menentukan karyawan yang dimaksud, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember. BPKAD merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pajak daerah, pengelolaan keuangan, dan aset yang dipimpin oleh seorang Kepala daerah dan Badan yakni Walikota atau gubernur. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja para karyawan dalam memediasi motivasi dan disiplin kerja dan pengaruh nya pada

capaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) di Kabupaten Jember.

Penelitian ini didasari oleh *research gap* dimana penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten pada beberapa variabel yang diambil mengenai hubungan yang terjadi antara motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja dan capaian kerja seperti dalam penelitian terdahulu tentang motivasi terhadap kepuasan kerja pada penelitian yang dilakukan oleh (Artana & SE., M.Si., 2022) didapatkan hasil yang signifikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh hanya secara empatik dan tidak signifikan namun tetap berdampak positif hasil ini didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Yulius Dharma, 2017) Dan dalam penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tersebut tidak dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja sehingga hasil yang didapatkan tidak signifikan. Oleh karena itu secara keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja tersebut dapat di mediasi oleh kepuasan kerja sehingga nantinya akan dapat mempengaruhi capaian kinerja.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember memiliki peran dalam mendukung kerja otoritas daerah dalam mengelola keuangan dan aset daerah. Dalam menjalankan tugas nya BPKAD Kabupaten Jember berpedoman pada peraturan bupati Kabupaten Jember Nomor 25 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi serta tata kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. Dimana BPKAD melaksanakan fungsi dukungan keuangan meliputi 1 (satu) bagian Kesekretariatan dan 4 (empat) bidang, meliputi Bidang Anggaran, Bidang Akuntansi, Bidang Pembendaharaan, dan Bidang Aset. Namun karyawan pada BPKAD Kabupaten Jember masih terhambat oleh beberapa kendala-kendala diantaranya motivasi dan disiplin kerja karyawan yang mempengaruhi capain kerja karyawan sehingga tidak dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal, kondisi tersebut akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Berikut ini adalah data sebaran bidang yang terdapat pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember.

**Tabel 1. 1 Data Sebaran Bidang di BPKAD Kabupaten Jember**

No	Bidang
1	Kesekretariatan
2	Anggaran
3	Akuntansi
4	Aset
5	Perbendaharaan

Sumber : BPKAD Kabupaten Jember Tahun 2023

Setiap organisasi maupun lembaga, tentu memerlukan penilaian kerja dari setiap anggota ataupun karyawan di dalamnya sebagai bahan evaluasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja lembaga itu sendiri kedepannya, hal ini tentu juga berlaku bagi karyawan yang ada di BPKAD Kabupaten Jember. Berikut ini adalah indikator penilaian kinerja karyawan yang diterapkan sebagai acuan dalam menilai kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Jember.

**Tabel 1. 2 Indikator Kinerja Karyawan di BPKAD Kabupaten Jember**

No.	Indikator Penilaian Kinerja	Target	Capaian		
			2020	2021	2022
1	Presentase Kepatuhan OPD dalam penyusunan RAPBD	97,22%	97,34%	97,39%	92,78%
2	Presentase OPD yang taat penyerapan anggaran berdasarkan anggaran kas yang telah ditetapkan	98,18%	98,21%	92,04%	90,63%
3	Presentase aset tetap dengan dokumentasi legal	96,25%	96,65%	95,73%	93,52%
4	Presentase OPD yang tertib tata kelola Barang Milik Daerah	96,25%	97,29%	93,80%	91,51%
<b>Rata-rata</b>		<b>96,98%</b>	<b>97,37%</b>	<b>94,74%</b>	<b>92,11%</b>

Sumber : BPKAD Kabupaten Jember Tahun 2023

Berdasarkan tabel.1.2 terdapat 4 indikator penilaian kerja, dengan target pencapaian indikator 1 sebesar 97,22%, indikator 2 sebesar 98,18%, indikator 3 sebesar 96,25%, dan indikator 4 sebesar 96,25%. Pada tahun 2020 capaian indikator 1 sebesar 97,34%, indikator 2 sebesar 98,21%, indikator 3 sebesar 96,65%, dan indikator 4 sebesar 97,29%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh target indikator telah tercapai pada tahun tersebut. Pada tahun 2021 capaian indikator 1 sebesar 97,39%, indikator 2 sebesar 92,04%, indikator 3 sebesar 95,73%, dan indikator 4 sebesar 93,80%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya terdapat pada indikator 1 yang tercapai. Pada tahun 2022 capaian indikator 1 sebesar 92,78%, indikator 2 sebesar 90,63%, indikator 3 sebesar 93,52%, dan indikator 4 sebesar 92,51%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada satupun indikator yang tercapai pada tahun tersebut.

Berikut ini adalah data penilaian kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember (BPKAD) Kabupaten Jember selama tahun 2020 sampai dengan 2022, yang kategorisasinya memakai PP No. 30 Tahun 2019 dengan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditentukan berdasarkan indikator diatas.

**Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Pegawai PNS di BPKAD Kabupaten Jember**

No	Tahun	Kategori Range					Presentase Pencapaian	
		Kategori	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik		Sangat Kurang Baik
		Range	110-120	90-110	70-90	50-70		<50
1	2020	2 Pegawai	35 Pegawai	1 Pegawai	-	-	97,37%	
2	2021	-	36 Pegawai	2 Pegawai	-	-	94,74%	
3	2022	-	35 Pegawai	3 Pegawai	-	-	92,11%	

Sumber : BPKAD Kabupaten Jember Tahun 2023

Pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat data penilaian kinerja pegawai yang berstatus PNS di BPKAD Kabupaten Jember dari tahun 2020 sampai dengan 2022. Pada tahun 2020 terdapat 2 pegawai yang kinerjanya dinilai sangat baik, 35 pegawai dengan nilai baik, 1 pegawai yang kinerjanya cukup baik, dan tidak ada pegawai yang kinerjanya kurang baik. Pada tahun 2021 tidak ada k pegawai yang kinerjanya dinilai sangat baik, terdapat 36 pegawai dengan kinerja baik, 2 pegawai yang kinerjanya cukup baik, dan tidak ada pegawai yang kinerjanya kurang baik. Pada tahun 2022 tidak ada pegawai yang kinerjanya dinilai sangat baik, terdapat 35 pegawai dengan kinerja baik, 3 pegawai yang kinerjanya cukup baik, dan tidak ada pegawai yang kinerjanya kurang baik

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya, peneliti melihat berbagai keterkaitan antara variabel yang telah di uraikan. Untuk mengetahui pengaruh keterkaitan tersebut maka rumusan masalah yang didapatkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN BPKAD Kabupaten Jember?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN BPKAD Kabupaten Jember?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN BPKAD Kabupaten Jember?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN BPKAD Kabupaten Jember?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN BPKAD Kabupaten Jember?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN BPKAD Kabupaten Jember melalui kepuasa kerja?
7. Apakah disiplin kerja motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN BPKAD Kabupaten Jember melalui kepuasa kerja?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja ASN BPKAD Kabupaten Jember.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ASN BPKAD Kabupaten Jember.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN BPKAD Kabupaten Jember.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN BPKAD Kabupaten Jember.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN BPKAD Kabupaten Jember.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN BPKAD Kabupaten Jember melalui kepuasan kerja.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN BPKAD Kabupaten Jember melalui kepuasan kerja.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, diantaranya :

1. Bagi Organisasi  
 Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan nantinya Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember dapat mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana nantinya bisa digunakan sebagai referensi untuk menyelesaikan masalah yang ada di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember terkait penelitian ini. Dan juga bisa membuat berbagai kebijakan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember.
2. Bagi Penulis  
 Bagi penulis sendiri penelitian ini dapat digunakan untuk mendapatkan ilmu dan pengalaman baru dalam dunia penelitian. Selain itu penulis juga bisa mengetahui masalah yang terjadi didunia kerja.
3. Bagi Pembaca  
 Penelitian ini nantinya bisa menjadi referensi bagi peneliti lain atau menjadi acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang sesuai dengan topik pada penelitian ini.