

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Bulog merupakan salah satu lembaga pemerintah yang melaksanakan penugasan dari pemerintah untuk menangani bahan pangan pokok khususnya beras dalam rangka memperkuat ketahanan pangan nasional. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, status hukum Bulog adalah sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) berdasarkan Keppres RI No. 39 tahun 1987. Namun, sejak krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada tahun 1997 timbul tekanan yang sangat kuat agar peran pemerintah dipangkas secara drastis sehingga semua kepentingan nasional termasuk pangan harus diserahkan sepenuhnya kepada mekanisme pasar.

Konsekuensi yang harus diterima dari tekanan tersebut adalah Bulog harus berubah dari Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) menjadi bentuk Perusahaan Umum (Perum). Sebagai Perusahaan Umum, Bulog tetap dapat melaksanakan tugas publik yang dibebankan oleh pemerintah terutama dalam pengamanan harga dasar pembelian gabah, pendistribusian beras untuk masyarakat miskin yang rawan pangan, pemupukan stok nasional untuk berbagai keperluan publik menghadapi keadaan darurat dan kepentingan publik lainnya.

Perubahan status Bulog dari Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) menjadi Perum Bulog tidak hanya berdampak pada perubahan tujuan dan fungsinya dari Bulog itu sendiri. Akan tetapi perubahan ini turut merubah status pegawai Perum Bulog yang tadinya Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi Pegawai

Perum, yang menyebabkan adanya transformasi atau perubahan budaya kerja. Saat ini pegawai Bulog dituntut untuk bekerja lebih profesional dengan mengedepankan prinsip-prinsip keterbukaan, profesionalisme, dan akuntabilitas dengan berorientasi pada kepentingan umum sekaligus bisnis.

Perum Bulog Sub Divisi Regional (*Sub Divre*) II Kabupaten Pati Jawa Tengah memiliki tanggung jawab dalam penanganan beras di wilayah Kabupaten Pati dan sekitarnya. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai di Perum Bulog tidaklah mudah dikarenakan beras sangat rentan rusak dan hasil produksinya tergantung dengan musim. Hal ini tentu menunjukkan begitu pentingnya pegawai Bulog dalam menjaga kualitas dan tetap dapat menyalurkan beras untuk Kabupaten Pati dan sekitarnya.

Mengingat pentingnya peran Perum Bulog Sub Divisi Regional (*Sub Divre*) II Kabupaten Pati dan sekitarnya ini, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik demi kelancaran organisasinya. Dalam hal ini terlihat tuntutan kualitas sumber daya manusia yang terarah demi mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Akan tetapi pengelolaan sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas haruslah terus dikembangkan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan dengan perubahan pengelolaan sumber daya manusia sangat berperan akan pencapaian tujuan yang direncanakan serta maju mundurnya suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi pada Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati Jawa Tengah, terdapat beberapa sikap dan perilaku kerja pegawai yang ditemukan, yaitu pegawai masih sering terlambat masuk ke kantor. Upaya dalam mendisiplinkan pegawai untuk datang tepat waktu masih sulit dilakukan, mengingat

beberapa pegawai memang memiliki rumah yang berlokasi cukup jauh dari kantor, sehingga jika jam masuk kantor yaitu jam 8 pagi, maka beberapa pegawai masih sering masuk jam 9 atau 10 pagi. Begitupun dengan pulang kantor, beberapa pegawai masih belum disiplin pulang pada waktunya, meskipun sudah dibuat aturan untuk pulang pada jam 4 sore, beberapa pegawai masih ada yang pulang kurang dari jam 4 sore.

Pegawai juga mengalami kepuasan kerja yang rendah, hal ini terjadi karena kurangnya perhatian manajemen terhadap apa yang diperoleh dan dilakukan oleh pegawai. Kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam melakukan tugas dan pembuatan laporan kerja. Pegawai juga sering santai saat jam kerja. Misalnya masih terdapat pegawai yang lebih banyak terlihat santai, merokok, membaca koran, mengobrol hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan sebagainya padahal pekerjaan yang dilakukannya belum terselesaikan. Hal ini menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang rendah. Hal ini disebabkan karena kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus yang diberikannya tidak sesuai dengan harapan. Hal tersebut membuat pegawai Kantor Bulog Pati merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil temuan tersebut menunjukkan kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati masih rendah dan tingkat kemangkiran yang tinggi. Rendahnya kinerja ini mengindikasikan rendahnya produktivitas kerja pegawai. Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas dari seseorang pegawai salah satunya adalah motivasi kerja pegawai. Sebagai manusia, pegawai mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga

diperlukan suatu integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi pegawai agar tidak terjadi tumpang tindih atau *overlapping*. Kebutuhan masing-masing pegawai perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan pegawai dapat terintegrasi dengan baik. Pegawai mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan pegawai diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang pegawai sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Salah satu tuntunan bagi Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi untuk mencapai tujuan organisasi tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja pegawai memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan

untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Untuk mencapai hal tersebut, maka Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi.

Bentuk perhatian yang harusnya diberikan Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati pada pegawainya seperti memperhatikan hak-hak pegawainya, memperhatikan kebutuhan pegawai, memberikan kompensasi seperti gaji, insentif, dan bermacam tunjangan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang seharusnya sesuai dengan harapan pegawai yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dari pegawai. Kedua motivasi tersebut akan mempengaruhi kinerja dari pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya. Karena seorang pegawai bekerja dikarenakan ada dorongan, dorongan tersebut dapat terjadi dari diri pegawai itu sendiri atau dorong yang diberikan oleh organisasi. Hal tersebut diharapkan dapat membentuk inti dari motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai apresiasi para pegawai Perum Bulog Sub Divre II

Kabupaten Pati. Untuk itu penulis mengambil judul “**Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati**”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, amak rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Mengidentifikasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Mengidentifikasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

4. Mengidentifikasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.
5. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang mendorong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berarti bagi Perum Bulog yang ada di Kabupaten Pati Jawa Tengah, khususnya melalui perspektif motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada naiknya kinerja pegawai Perum Bulog di Kabupaten Pati.