

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

BPKPAD Kabupaten Demak sebagai salah satu kantor pelayanan publik yang juga merupakan PPKD (Pejabat Pengelola Keuangan daerah) juga dituntut untuk meningkatkan pelayanannya terkait realisasi anggaran pada OPD se Kabupaten Demak serta serapan anggaran pada BPKPAD itu sendiri yang tentunya tergantung pada sumber daya manusia pada pegawai Kantor BPKPAD Kabupaten Demak.

Permasalahan yang terjadi pada sebagian besar OPD di Kabupaten Demak dinilai kurang efisien serta banyaknya program kerja OPD yang tidak berjalan tepat waktu dan hal ini menghambat pelaporan keuangan sehingga membuat serapan anggaran menjadi kurang maksimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Serapan Anggaran Pada OPD Kabupaten Demak**

BULAN	TARGET SERAPAN	REALISASI SERAPAN		
		2014	2015	2016
Januari	5%	4%	2%	3%
Februari	10%	8%	5%	4%
Maret	20%	17%	11%	9%
April	30%	24%	18%	17%
Mei	40%	33%	21%	24%
Juni	50%	46%	35%	31%
Juli	60%	57%	46%	44%
Agustus	70%	61%	59%	61%
September	80%	80%	71%	71%
Oktober	90%	88%	85%	84%
November	95%	94%	90%	89%
Desember	100%	100%	100%	100%

Berdasarkan data diatas bahwa serapan anggaran baru mulai meningkat setelah bulan juni . hal ini menunjukkan adanya pekerjaan yang tidak efisien yang berakibat kesulitan dalam hal pencatatan laporan keuangan dan pencairan anggaran.

Hasil kerja yang kurang efisien karena Kepuasan pegawai yang kurang baik pula hal ini mungkin dipengaruhi oleh beberapa hal seperti Kondisi kerja, dimana keadaan ideal dalam kantor adalah manfaat maksimal dari pegawai kantor tersebut dalam mencapai tujuan kantor kondisi kerja. Kondisi kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Kondisi kerja ditunjang sarana dan prasarana seperti gedung serta fasilitasnya, mesin, peralatan dan tehnologi. Unsur-unsur tersebut dapat dengan mudah dibeli untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai tetapi motivasi bekerja keras tidak dapat dibeli atau sulit untuk diukur dengan nominal uang. Memang paksaan, ancaman, atau deraan yang amat kejam dapat memaksa dan menekan pegawai untuk bekerja keras tetapi hal ini akan mempunyai dampak negatif untuk jangka panjang. Terciptanya kondisi kerja yang nyaman akan membantu para karyawan untuk bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas dan kepuasan kerja bisa lebih meningkat.

Disamping itu masih ada etos kerja. Menurut Sinamo (2009) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang baik dalam suatu organisasi dapat membantu pegawai untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja atau menjalankan

tugasnya. Jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada didalam organisasi termasuk didalamnya cara berpikir, cara bersikap, dan cara bertingkah laku dipengaruhi etos kerja yang ada di organisasi. Etos kerja yang terbentuk akan menentukan derajat tanggungjawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

Fenomena yang tidak kalah penting adalah Motivasi kerja, dimana merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan diluar diri masing-masing individu.

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang variabel bebas seperti variabel kondisi kerja dan variabel etos kerja yang berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja dan motivasi kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Distrik Mariso Di Makassar	Rismawati : 2016	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan.</li> <li>2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan.</li> <li>3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan</li> </ol>
2	Pengaruh motivasi, etos kerja dan Kondisi kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai negeri sipil (pns) pada dinas kehutanan dan perkebunan daerah kabupaten morowali	Ikhsan Abd. Wahid : 2016	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.</li> <li>2. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.</li> <li>3. Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.</li> </ol>
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kc Pematang Siantar	Andika Ardiansyah: 2017	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>2. pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan</li> </ol>
4	Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Pelayanan Kesehatan RSUD Banjarbaru	Husaini, Riska Awalia, dan Lenie Marlinae : 2016	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja,</li> <li>2. Ada pengaruh antara motivasi dengan kepuasan kerja rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru.</li> </ol>
5	Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia	I Ketut R. Sudiarditha, Agung AWS Waspodo, Nesia Ayu Triani: 2016	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ol>



Mengingat pentingnya kondisi kerja, dan etos kerja serta motivasi kerja yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, jika ketiga faktor ini tercapai maka pegawai akan merasa puas dengan kinerjanya.

Dengan melihat fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kondisi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPKPAD Kabupaten Demak”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, secara empiris diuji pengaruh Kondisi Kerja Dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor BPKPAD Kabupaten Demak dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Kondisi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak
2. Apakah Etos Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak
3. Apakah Kondisi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak

4. Apakah Etos Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak
5. Apakah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak
2. Menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak
3. Menganalisis pengaruh Kondisi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak
4. Menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak
5. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Demak

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Segi akademis, penelitian diharapkan dapat member masukan terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan rujukan sehingga menghasilkan penelitian-penelitian sejenis dengan variabel lain. Dan dapat digunakan pihak terkait dalam rangka meningkatkan dalam pengelolaan sumber daya manusia

