

# BAB I

## PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan untuk mempermudah memahami alur penelitian.

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Hal yang mendasar dan menjadi perhatian adalah upaya meningkatkan sumber daya manusia bagi aparatur pemerintah sebagai penyelenggara negara maupun masyarakat pada umumnya (Sugiyarta, 2005).

Dalam meningkatkan sumber daya manusia di organisasi, salah satu hal yang mendasar adalah memberikan penghargaan berupa gaji, bonus, tunjangan dan lingkungan kerja. Karadal, *et al.* (2008) menjelaskan pemberian penghargaan yang tinggi, diharapkan tujuan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat akan tercapai. Pada kenyataannya bahwa kesesuaian *reward* atau imbal jasa yang diterima oleh karyawan masih cukup rendah dengan pekerjaan yang telah dilakukan (Hasibuan, 2007). Rendahnya *reward* yang diberikan oleh organisasi akan membuat kontribusi yang

diberikan karyawan untuk organisasi akan menurun. Pernyataan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chepkirui (2014) yang menjelaskan bahwa penghargaan yang diberikan oleh organisasi sektor publik lebih rendah dari penghargaan yang diberikan organisasi sektor swasta, di Kenya.

Edirisooriya (2014) membagi *reward* menjadi dua, yaitu *intrinsic reward* dan *extrinsic reward*. *Intrinsic reward* adalah *reward* yang tidak memiliki wujud nyata untuk dirinya sendiri. *Reward* ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena mendapat pengakuan, tanggungjawab, dan kesempatan belajar. Sedangkan, *extrinsic reward* adalah *reward* yang nyata, seperti gaji, bonus, dan tunjangan. Menurut Irshad (2016) menjelaskan *extrinsic reward* merupakan *reward* yang memiliki wujud nyata yang datang dari luar diri karyawan, seperti gaji, bonus, dan lingkungan kerja.

Salah satu dampak positif dari karyawan mendapatkan *extrinsic reward* yang tinggi adalah meningkatnya kepuasan kerja karyawan tersebut (Sankalpana, *et al.*, 2015). Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya (Prasetyo, 2004). Kepuasan kerja timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperoleh karyawan (Hasibuan, 2003). *Job satisfaction* adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya (Robbins & Judge, 2011).

Sankalpana, *et al.* (2015), telah melakukan penelitian tentang *Impact of Organizational Rewards on Employee Job Satisfaction*, di Sri Lanka. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *extrinsic reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Extrinsic reward* yang membuat puas atas pekerjaan yang sudah dilakukan yaitu berupa gaji dan bonus. Hasil yang sama juga diperoleh Ghufran (2014), bahwa kepuasan kerja karyawan karena adanya *extrinsic reward* yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan.

Penghargaan ekstrinsik yang diperoleh karyawan dari organisasi dalam bentuk uang akan menimbulkan perasaan cinta akan uang (*the love of money*) pada karyawan. Penelitian yang dilakukan Tang, *et al.* (2004) menunjukkan *extrinsic reward* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Demikian juga, cinta akan uang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Furnham (1996, dalam Istijanto, 2005), menyatakan bahwa keberhasilan negara China secara dramatis dalam pertumbuhan ekonomi terkait dengan sikap masyarakat yang tidak bisa lepas dari uang. Artinya, dalam kehidupan yang lebih makro, sikap karyawan sangat positif terhadap uang memberikan kontribusi dalam keberhasilan ekonomi di negara tersebut.

Setelah melihat penjelasan sebelumnya, peneliti akan melihat pada organisasi pemerintahan yang bergerak di bidang peternakan sapi Peranakan Ongole (PO), yaitu Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan merupakan salah satu organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia

yang mampu bekerja dengan baik. Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan menjadi salah satu organisasi pemerintahan yang diberi tugas oleh pemerintah pusat untuk meningkatkan populasi sapi Peranakan Ongole (PO) atau sapi potong dalam negeri. Peningkatan populasi sapi PO atau sapi potong diwujudkan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi daging dalam negeri pada tahun 2017.

Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan melalui Dinas Peternakan sejak tahun 2010 - 2016 telah melaksanakan program sinkronisasi *estrus* (birahi) atau Gerakan Bersama Inseminasi Buatan (GBIB). Pada tahun 2017 program tersebut berganti dengan nama Upaya Khusus Sapi Wajib Bunting (UPSUS SIWAB). Program tersebut bertujuan untuk mengembangkan populasi sapi Peranakan Ongole (PO) dan mempertahankan bibit yang berkualitas, dengan menjaring sapi-sapi lokal potensial yang ada di peternakan masyarakat. Dengan adanya Program Upaya Khusus Sapi Wajib Bunting (UPSUS SIWAB) kinerja dinas peternakan Kabupaten Lampung Selatan diharapkan dengan beberapa kemampuan kerja karyawan Inseminasi Buatan (IB) dapat menjalankan tugas-tugasnya dalam mencapai tujuan (*Rencana Kerja Dinas Peternakan, 2016*).

Untuk mencapai tujuan tersebut karyawan perlu penghargaan yang dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja maksimal. Pada kenyataannya penghargaan yang diberikan oleh Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dimana, gaji yang diberikan oleh organisasi sebesar Rp 30.000

dalam melakukan Inseminasi Buatan per ekor sapi sampai hamil, bonus yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan tambahan yang dilakukan karyawan. Gaji dan bonus tersebut membuat karyawan tidak puas karena tidak sesuai dengan usaha yang sudah dilakukan karyawan untuk organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan dilakukan di Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan. Dengan alasan, Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan sebagai salah satu daerah yang digunakan oleh pemerintah pusat untuk mengembangkan populasi sapi Peranakan Ongole (PO) atau sapi potong. Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan perlu mengetahui tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh penghargaan ekstrinsik, dengan *the love of money* sebagai pemoderasi. Pengetahuan efek moderasi *the love of money* terhadap pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja, dapat membantu organisasi menyusun strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Inseminasi Buatan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Inseminasi Buatan (IB) Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan?

2. Apakah *the love of money* memoderasi pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Inseminasi Buatan (IB) Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan?
3. Apakah terdapat perbedaan penghargaan ekstrinsik dan *the love of money* diantara karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Lampung selatan berdasarkan status, umur, pendidikan, dan lama bekerja?

### C. Batasan Masalah

Supaya Penelitian ini lebih spesifik, terfokus, dan tidak melebar, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

Variabel pertama, *extrinsic reward* merupakan *reward* yang memiliki wujud nyata yang datang dari luar diri karyawan (Irshad, 2016). *Extrinsic reward* dalam penelitian ini lebih difokuskan pada gaji, bonus, dan lingkungan kerja. Variabel kedua, kepuasan kerja atau yang sering disebut dengan *job satisfaction* adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya (Robbins & Judge, 2011). Kepuasan positif yang didapat karyawan atas pekerjaan tersebut akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Variabel ketiga, kecintaan akan uang (*the love of money*) merupakan perasaan subyektif seseorang akan uang (Tang dan Chiu, 2003). Penelitian ini lebih terfokus pada perasaan cinta akan uang, karena uang sebagai simbol kesuksesan, uang sebagai motivator, uang sebagai simbol kekayaan, dan nilai penting dari uang tersebut.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan referensi tambahan yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak akademis sehingga dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan dengan *the love of money* sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitian ini sekaligus mungkin dapat dijadikan tambahan referensi bagi para peneliti yang tertarik untuk meneliti peran faktor demografis dalam penghargaan ekstrinsik dan kecintaan akan uang serta implikasinya terhadap manajemen sumber daya manusia secara umum.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang diteliti oleh peneliti, yaitu sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak instansi yang diteliti dalam hal memberikan penghargaan ekstrinsik bagi para karyawan di instansi-instansi Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan pada umumnya dan Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki dua tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti. Pertama, peneliti ingin menganalisis pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja

karyawan Inseminasi Buatan (IB) Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan. Kedua, peneliti ingin menguji apakah *the love of money* memoderasi pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Inseminasi Buatan (IB) Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan.

Ketiga, untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan penghargaan ekstrinsik dan *the love of money* berdasarkan status, umur, pendidikan, dan lama bekerja karyawan Inseminasi Buatan Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan.

#### **F. Sitematika Penulisan**

Penulisan tesis ini terangkai dan terbagi dari beberapa bab sebagai berikut:

##### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini adalah bagian awal dari penelitian yang menyajikan latar belakang pemilihan topik, rumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menyajikan hasil tinjauan teoritis yang dilakukan melalui kajian pustaka untuk menguraikan dan menjelaskan landasan teori penelitian dan meliputi kajian penelitian terdahulu, teori-teori, hipotesis, dan kerangka berpikir.

### 3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menyajikan metode yang digunakan untuk melakukan penelitian ini. Metodologinya berkaitan dengan desain penelitian, populasi dan sampel, sumber data, pengumpulan data, alat ukur, definisi operasional variabel, teknik analisis, dan uji hipotesis.

### 4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil olah data untuk dianalisis dan diinterpretasikan secara ilmiah.

### 5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan bagian akhir dari penelitian yang mendeskripsikan dan menyimpulkan hasil dari penelitian. Memberikan saran yang dapat direkomendasikan kepada pihak organisasi dan untuk penelitian berikutnya.