

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah daerah adalah lembaga negara untuk mencapai cita-cita dan tujuan negara. Strategi yang dilakukan untuk mencapai cita-cita dan tujuan negara yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat bekerja sama dengan sumber daya yang memiliki kemampuan dalam bertindak, berpikir dan terampil dalam menghadapi setiap permasalahan. Salah satu masalah yang timbul yaitu pemerintah sebagai organisasi publik sering dituntut oleh masyarakat agar dapat mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas pemerintah negara, pembangunan dan pelayanan yang berdasarkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik.

Perbaikan dan peningkatan kemampuan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini semakin menjadi pusat perhatian karena fungsinya yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peranan pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tentu saja mensyaratkan agar setiap pegawai negeri sipil harus memiliki motivasi dalam kemampuan kerja yang tinggi, terampil, memiliki keahlian serta sikap yang baik, dan punya motivasi kerja serta mampu melaksanakan visi dan misi, menjalankan tugas dan fungsi organisasi yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Salah satu motivasi yang harus dimiliki yaitu motivasi dalam bentuk *public service motivation* (PSM). Motivasi ini mencakup kepercayaan, nilai dan

sikap yang melampaui kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi, mendorong seorang pegawai untuk berbuat baik kepada orang lain dan memberikan dharma bakti kepada organisasi dan masyarakat (Perry dan Annie, 2008). Perry dan Wise (1990:367) mendefinisikan motivasi pelayanan publik merupakan individu predisposisi dalam menanggapi motif yang didasarkan pada masalah utama dalam organisasi atau institusi. Rainey dan Steinbauer (1999) mengungkapkan bahwa *public service motivation* (PSM) adalah motivasi umum yang dimiliki oleh seorang birokrat untuk mementingkan kepentingan masyarakat guna melayani kebutuhan masyarakat, bangsa dan negara. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka motivasi pelayanan publik atau *public service motivation* (PSM) dapat didefinisikan sebagai kecenderungan individual untuk merespon terhadap motif-motif dasar yang unik dalam suatu institusi atau organisasi publik.

Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dapat memberikan kesempatan untuk melayani publik akan memberi efek positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya (Parvin dan Kabir, 2011). Kepuasan kerja terbagi menjadi dua klasifikasi yaitu kepuasan kerja yang bersifat intrinsik dan kepuasankerja yang bersifat ekstrinsik. Para pegawai yang bekerja pada sektor swasta biasanya terfokus pada kepuasan ekstrinsik, seperti gaji yang tinggi, jaminan sosial, tunjangan, promosi, dan sebagainya yang bersifat materil. Kepuasan kerja ekstrinsik juga tentunya harus mendapat perhatian dari pemerintah terhadap pegawai sektor publik karena mereka juga bekerja untuk mencari kesejahteraan

dalam hidupnya. Tetapi secara umum dapat dipahami bahwa pegawai sektor publik seharusnya lebih mementingkan kepuasan kerja yang bersifat intrinsik, yaitu seperti penyelesaian tugas, pencapaian kerja, prestasi kerja, otonomi, dan pengembangan diri.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *public service motivation* berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Homberg dan McCarty (2015) memperlihatkan adanya pengaruh *public service motivation* (PSM) terhadap kepuasan kerja yang dilakukan di sektor publik administrasi di Inggris. Zhu *et al* (2014) dan Liu *et al* (2014) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa adanya hubungan dan pengaruh *public service motivation* (PSM) terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dirasakan oleh pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan di atas, maka permasalahan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ketertarikan pada pembuatan publik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur?

2. Apakah komitmen terhadap kepentingan publik dan tugas sipil berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur?
3. Apakah kasih sayang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur?
4. Apakah pengorbanan diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur?

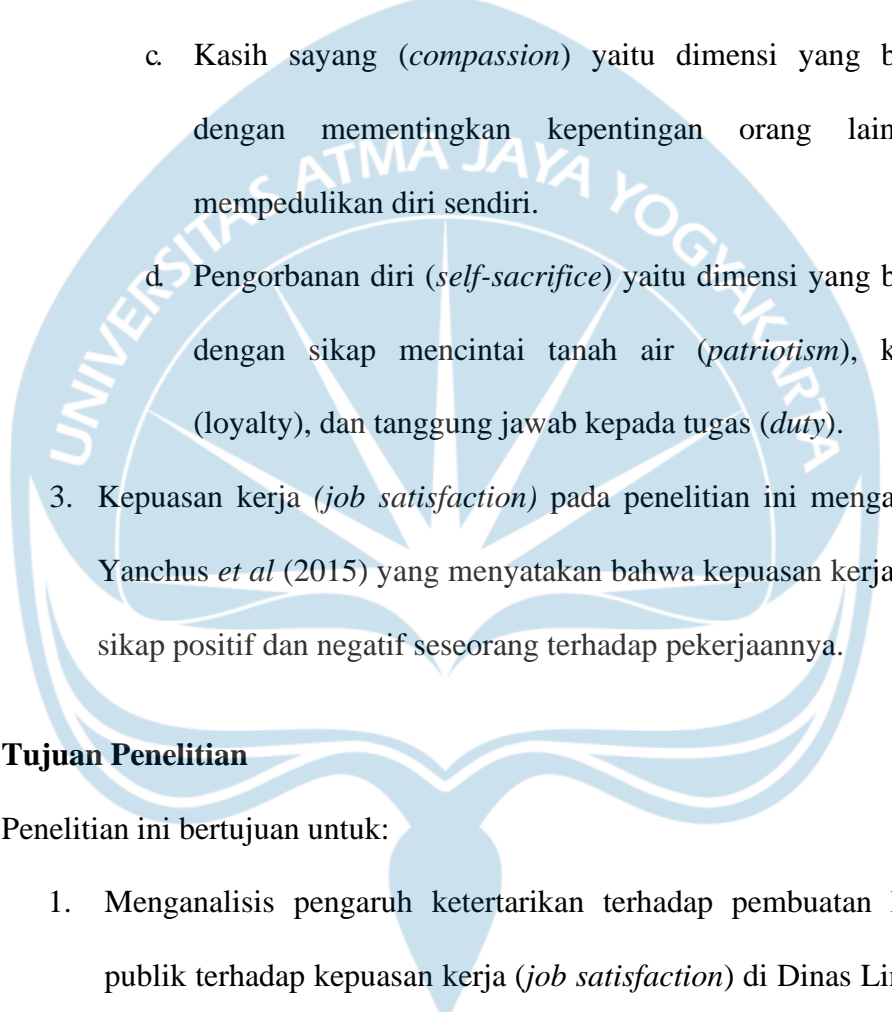
1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini mempunyai batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur.
2. Motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) pada penelitian ini mengacu pada Perry dan Wise (1990) yaitu kecenderungan seseorang individu untuk memberikan respons motif yang secara umum dan unik terhadap institusi publik.

Ada 4 (empat) dimensi motivasi pelayanan publik menurut Perry (1996) yaitu:

- a. Ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik (*attraction to public policy making*) yaitu dimensi yang berkaitan proses pelayanan publik dengan kesempatan yang ada untuk berpartisipasi dalam perumusan kebijakan publik.

- 
- b. Komitmen terhadap kepentingan publik dan tugas sipil (*commitment to publik interest and civic duty*) yaitu dimensi yang berkaitan dengan komitmen mendahulukan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan umum.
 - c. Kasih sayang (*compassion*) yaitu dimensi yang berkaitan dengan mementingkan kepentingan orang lain tanpa mempedulikan diri sendiri.
 - d. Pengorbanan diri (*self-sacrifice*) yaitu dimensi yang berkaitan dengan sikap mencintai tanah air (*patriotism*), kesetiaan (*loyalty*), dan tanggung jawab kepada tugas (*duty*).
3. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada penelitian ini mengacu pada Yanchus *et al* (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur.
2. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepentingan publik dan tugas sipil terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur.
3. Menganalisis pengaruh kasih sayang terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur.

4. Menganalisis pengaruh pengorbanan diri terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi atau masukan bagi pemerintah Kabupaten Kutai Timur agar dapat melaksanakan pelayanan publik dengan baik dan efektif. Selain itu untuk mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi pelayanan publik dan kepuasan kerja, sehingga dapat membantu pegawai negeri sipil untuk meningkatkan motivasi dalam melayani publik dan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan acuan dan referensi bagi penelitian-penelitian lebih lanjut yang terkait dengan pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori mengenai motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*), pengembangan hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan hasil analisis data yang dilakukan baik kualitatif maupun kuantitatif yang berkaitan dengan motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diajukan baik kepada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur maupun kepada peneliti-peneliti selanjutnya.