

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu rangkaian sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem yang memiliki hubungan struktural dan fungsional. Dalam hal ini organisasi dipandang sebagai suatu kegiatan rasional yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan. Organisasi dibagi menjadi dua macam yaitu organisasi pemerintah dan organisasi non pemerintah atau swasta. Organisasi pemerintah yaitu organisasi yang tujuannya untuk melayani kepentingan masyarakat atau publik. Sedangkan organisasi non pemerintah yaitu organisasi milik swasta yang tujuannya untuk mencari keuntungan.

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat pada dewasa ini terutama dalam bidang teknologi menjadi menurunnya penggunaan tenaga kerja manusia dalam pekerjaan. Sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting walupun betapa sempurnanya peralatan dan mesin-mesin yang digunakan dalam dunia kerja sebagai alat untuk mempermudah pekerjaan namun tetap dibutuhkan tenaga manusia sebagai penggerak dari alat-alat tersebut. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang utama dalam pencapaian tujuan. Pada umumnya pimpinan organisasi mengharapkan hasil kerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa

harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menyadari arti pentingnya manusia dalam organisasi maka keberadaannya perlu dilindungi dalam hal keamanan, kesehatan dan kesejahteraan. Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Manusia dalam bekerja mendambakan suatu kepuasan kerja baik itu segi materil maupun dalam segi moril. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja (job satisfaction) mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut semakin menguat dengan adanya pendapat dari Rivai (2004:475) yang mengemukakan bahwa “kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja”.

Kepuasan kerja seseorang dalam suatu organisasi sangat mungkin akan berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda beda pula atau situasi dan kondisi dalam organisasi yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi. Apabila dilihat dari sisi pegawai kepuasan kerja akan

memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan dari sisi organisasi, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, prestasi kerja/kinerja, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai dalam memberikan pelayanan prima.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal serta tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya akan tercapai secara efektif. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasil yang dikerjakan baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran yang berpengaruh terhadap organisasi. Bila tujuan organisasi tercapai dengan efektif maka pegawai tersebut melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab mereka dengan baik. Itu semua bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang didapat oleh pegawai karena melakukan tugasnya dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik pula. Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Pernyataan tersebut semakin kuat dengan adanya pendapat dari Mangkunegara

(2013:67) yang mengungkapkan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Tempat bekerja bukan suatu alasan untuk tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Tidak peduli itu organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah, seseorang pegawai harus memiliki sikap profesional dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi pemerintah yang mengalami perubahan paradigma, dimana pemerintah daerah diberikan otonomi daerah yang seluas-luasnya untuk mengatur rumah tangganya sendiri yang ditandai dengan terbitnya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 dan telah diperbaiki dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Seperti salah satu organisasi pemerintahan daerah tingkat kota yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan pembantuan.

Organisasi dalam melaksanakan kegiatannya tidak akan pernah luput dari sebuah masalah, pasti saja ada kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Begitu juga di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat terlihat bahwa prestasi kerja pegawainya masih rendah, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Hasil kerja pegawai masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari tugas selesai tidak tepat waktu. Contohnya : Pada sub bagian umum belum menyelesaikan rekapitulasi data kepegawaian pada tahun 2013-2015, karena jumlah pegawai pada tahun 2016 berjumlah 122 orang pegawai tetapi yang ada hanya data kepegawaian tahun 2013 yang pegawainya berjumlah 118 orang pegawai.
2. Disiplin waktu dan absensi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tidak datang tepat waktu. Contohnya : Saat peneliti melakukan penelitian langsung pada tanggal 25 Februari 2016, peneliti masih menemukan 6 orang pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja dengan datang pukul 08.40 WIB. Hal ini tidak sesuai dengan Keputusan Presiden No. 68 Tahun 1995

tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah yang berisi hari senin sampai hari kamis jam 07.30 – 16.00 WIB.

Bedasarkan uraian diatas, peneliti menduga rendahnya prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung disebabkan belum menerapkan indikator-indikator kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis, hal ini dapat dilihat dari minat kerja pegawai. Contoh : Dari hasil data penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) di sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2015 yang peneliti olah menghasil rata-rata penilaian perilaku pegawainya yaitu yang mendapatkan nilai antara 76-90 dengan rata-rata 68,7% pegawai dinyatakan berperilaku baik, dan yang mendapatkan nilai antara 61-75 dengan rata-rata 31,3% dinyatakan berperilaku cukup baik. Berdasarkan hasil persentase diatas, maka dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang perilaku kerjanya kurang baik. Ini dikarenakan minat kerja merupakan penyebab awal yang menentukan perilaku pegawai.
2. Faktor Fisik, Hal ini dilihat dari jenis pekerjaan yang diterima oleh pegawai. Contoh : Pimpinan hanya memberikan pekerjaan yang sifatnya rutin, tanpa memberikan pekerjaan yang menarik bagi pegawai sesuai bidangnya, karena pekerjaan yang sifatnya rutin akan menimbulkan rasa bosan kepada pegawainya, sehingga pegawai cenderung akan menunda pekerjaan.

Bedasarkan masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan kedalam laporan yang berjudul **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG”**.

1.2. Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?
2. Apa saja faktor yang menjadi penghambat hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?
3. Apa saja usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, peneliti ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui data dan informasi mengenai adanya hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
2. Mengembangkan data dan informasi secara jelas tentang hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
3. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengetahui hambatan-hambatan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1.3.2.1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara pada umumnya, khususnya terkait dengan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai.

1.3.2.2. Kegunaan praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan dan pertimbangan serta sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, khususnya terkait dengan hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawainya.

2. Bagi pihak umum, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai.

1.4. Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan topik permasalahan Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung serta untuk mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur dan landasan dari peneliti yang disintesis dari fakta-fakta, observasi ataupun kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran memuat teori, dalil atau konsep-konsep para ahli yang dijadikan dasar dalam penelitian. Atas dasar tersebut maka peneliti akan menuangkan teori tentang kepuasan kerja.

Teori yang digunakan oleh peneliti yaitu teori dari Rivai (2004:475) yang mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Kemudian menurut Hariandja (2009:290) bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai berikut:

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Untuk mengetahui penerapan kepuasan kerja telah dilaksanakan dengan baik atau tidak, maka dapat ditinjau dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:86), yaitu :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun atasannya.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

Untuk mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian, maka diperlukan suatu anggapan dasar yang bertitik tolak dari pendapat para ahli mengenai prestasi kerja. Peneliti mengambil teori dari Hasibuan (2008:105), mengemukakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”.

Adapun prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa prestasi kerja dilihat dari bagaimana kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya didalam organisasi agar tujuan yang telah direncanakan sebelumnya tercapai.

Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja menggunakan enam aspek yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009:167) sebagai berikut :

1. Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja.
3. Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam menangani masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kepuasan kerja sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka akan berpengaruh kepada prestasi kerja pegawai. Pegawai akan merasa dihargai dan dibutuhkan karena perusahaan memperhatikan dengan memenuhi apa yang mereka butuhkan sebagai pegawai. Dampaknya akan terlihat dalam prestasi kerja karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Adanya hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja di dukung oleh pendapat Gibson yang dikutip oleh Wibowo (2015:418) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja yaitu :

Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan prestasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapat kepuasan.

Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi pegawai maupun organisasi dan terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja organisasi.

1.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
2. Ada faktor-faktor yang menghambat hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
3. Ada usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Hipotesis Statistik

1. $H_0 : \rho_s \leq 0$, artinya antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai tidak ada hubungan yang signifikan satu sama lain (hubungan yang tidak bermakna).
2. $H_1 : \rho_s > 0$, artinya antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai ada hubungan yang signifikan (hubungan yang bermakna).
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian



GAMBAR 1.1.

**PARADIGMA PENELITIAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI
KERJA PEGAWAI**

Keterangan :

X = Variabel Kepuasan Kerja

Y = Variabel Prestasi Kerja

1.6. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di yang beralamat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Jln. Ambon No.1 Kota Bandung, Telp. (022-4209891).

1.6.2. Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian yaitu, tahap penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 2 Desember 2015 s/d 19 Maret 2016.