

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Hasibuan, 2016). Keberhasilan suatu perusahaan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan dan memanfaatkan potensi sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut. Organisasi diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif (Nimalathasan, 2012).

Kinerja atau performa kerja pegawai yang baik dapat menjadi keistimewaan tersendiri bagi sebuah instansi. Pegawai yang puas dengan apa yang di dapatnya dari instansi maka pegawai akan memberikan lebih apa yang diinginkan dan ia akan berusaha memperbaiki hasil kinerjanya, karena itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa yang membuat pegawai merasa puas untuk berkerja di perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai baik secara langsung yaitu faktor internal yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang itu sendiri, sedangkan tidak langsung yaitu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, berupa perilaku, tindakan-tindakan rekan kerja bawahan atau pimpinan, sikap, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Untuk

memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai banyak indikator yang mempengaruhinya antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif dan kerja sama. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012).

Kepuasan kerja adalah harapan seseorang tentang suatu prestasi dalam pekerjaan dapat berupa prestasi atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Pada hakekatnya seseorang di dorong untuk melakukan aktivitas karena ingin mendapatkan keadaan yang lebih baik dan memuaskan dari pada keadaan sekarang. Kepuasan kerja lebih cenderung berpusat pada kinerja sehingga kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada kinerja Pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerja yang didapat akan lebih maksimal. Sebaliknya kepuasan kerja pegawai yang rendah, dapat menyebabkan kepuasan kerjanya menjadi lebih buruk, hal ini membuat mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, maka akan sangat berdampak bagi perusahaan. 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 perusahaan yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas (Edy Sutrisno, 2009).

Perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan sangatlah susah, karena pegawai biasanya bekerja secara optimal dan kepuasan kerja meningkat apabila pegawai tersebut mencapai kebutuhan-kebutuhannya. Keadaan ekonomi

semakin berkembang, perusahaan berusaha meningkatkan efektivitas, efisiensi di semua bidang untuk mendorong terwujudnya hal tersebut setiap pegawai diharapkan memberi sumbangsi dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya agar mencapai kepuasan kerja maksimal.

Pegawai merupakan aset yang sangat berharga sehingga dapat dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Kepuasan kerja pegawai menjadi hal utama yang di perhatikan perusahaan, karena pegawai dalam bekerja tidak nyaman, tidak dihargai, tidak mengembangkan potensi mereka miliki, maka pegawai secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Humairoh, 2018).

Kantor Camat merupakan pembagian wilayah administratif di Indonesia dibawah Kabupaten atau Kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau Kelurahan-Kelurahan. Kecamatan sebagai perangkat daerah merupakan pusat pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai yang tertuang dalam peraturan pemerintah No. 17 tahun 2018 tentang pemerintah daerah, khususnya pasal 37 yang berbunyi “Kecamatan dibentuk dengan peraturan daerah Kabupaten/Kota tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang” mengenai Camat dalam memimpin Kecamatan menurut Peraturan Pemerintah (PP) ini, bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintah umum ditingkat kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa kepuasan kerja adalah masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Untuk melihat

perkembangan kinerja pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi terdapat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2019 yang menunjukkan kinerja pegawai pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Pengukuran Pencapaian Sasaran Kantor Camat Alam Barajo
Kota Jambi Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Target (Rp)	Pencapaian Kinerja (Rp)	Pencapaian Kinerja(%)
1	Terlaksananya pelayanan administrasi perkantoran	952.600.000	941.291.027	98.81%
2	Terpenuhnya sarana dan pra sarana aparatur	472.850.000	470.250.700	99.25%
3	Terciptanya disiplin aparatur	36.900.000	36.900.000	100%
4	Terwujudnya kesesuaian perencanaan SKPD	3.000.000	3.000.000	100%
5	Meningkatnya kualitas pelaporan kinerja dan keuangan	3.000.000	3.000.000	100%
6	Terwujudnya kualitas dan validitas data/informasi	40.950.000	40.925.000	99.94%
Rata rata				99.67%

Sumber: LAKIP Kantor Camat Alam Barajo

Tabel 1.1 LAKIP Kantor Kecamatan Alam Barajo Kota Jambi pada tahun 2019 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian rata-rata kinerja sebesar 99,67%. Sehingga dapat diperoleh gambaran secara umum bahwa pencapaian kinerja sampai akhir tahun 2019 atas 6 sasaran strategis yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Camat Alam Barjo Kota Jambi terpenuhi secara optimal.

Gambaran awal mengenai kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 4 februari 2020 - 10 februari 2020 maka penulis mengajukan kuesioner pendahuluan kepada pemimpin Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi mengenai penelitian kinerja pegawai, berikut tabel kinerja pegawai berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang diajukan kepada pemimpin untuk 10 pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi.

Tabel 1.2

Survei Awal Kinerja Pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi

No	Pertanyaan	S	%	TS	%
1.	Pegawai menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.	7	70%	3	30%
2.	Pegawai mampu bekerja sesuai standar yang diberikan.	6	60%	4	40%
3.	Pegawai mampu menanggapi dengan positif setiap masukan dan saran yang diterima.	9	90%	1	10%
4.	Pegawai mampu bekerjasama dalam tim	10	100%	0	0%
5.	Pegawai mampu berinovasi dalam bekerja.	8	80%	2	20%
Total		80%		20%	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dari 5 pertanyaan mengenai kinerja pegawai yang diajukan kepada pimpinan Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai menurut penilaian pimpinan pada pegawai Kantor Camat diantaranya 70% pegawai menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, 60% pegawai mampu bekerja sesuai standar yang diberikan, 90%

Pegawai mampu menanggapi dengan positif setiap masukan dan saran yang diterima, 100% Pegawai mampu bekerjasama dalam tim, dan 80% pegawai mampu berinovasi dalam bekerja. Dengan melihat penilaian dari pimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi, hasil presentase kinerja mendekati sempurna terutama dengan presentasi tertinggi yaitu Pegawai mampu bekerjasama dalam tim. Namun perlu dilakukan peningkatan pada Pegawai tentang bekerja sesuai standar yang diberikan.

Tingkat keberhasilan kinerja pegawai salah satunya dapat dinilai dari pencapaian kerja program-programnya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu instansi adalah kepuasan kerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, faktor-faktor itu sendiri peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai tergantung pada pribadi masing-masing. Pegawai satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Berdasarkan penelitian Nasution, Musnadi, dan Faisal (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi.

Tingkat absensi pegawai dapat menjadi faktor penyebab kepuasan kerja apabila pegawai tidak puas dalam bekerja dapat mengakibatkan pegawai menjadi malas berangkat kerja sehingga tingkat absensi menjadi tinggi. Pegawai kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya hasil kerja tidak maksimal. Berawal dari melakukan pekerjaan yang kurang semangat kemudian

akan malas berangkat kerja dan pada akhirnya pegawai berkeinginan untuk tidak masuk kerja atau pindah kerja. Adapun data rekapitulasi absensi pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi
Tahun 2018**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Tahun 2018						
			Jumlah HariKerja	Keterangan tidak hadir				Jumlah Absen	% Tingkat Absensi
				S	I	A	C		
1	Jan	23	22	3	0	0	2	5	0,99
2	Feb	24	19	3	1	1	0	5	1,1
3	Mrt	23	20	0	0	1	0	1	0,22
4	April	23	21	1	0	1	2	4	0,83
5	Mei	23	20	1	0	1	0	2	0,43
6	Juni	23	22	3	0	1	3	7	1,38
7	Juli	23	11	0	0	1	0	1	0,40
8	Agt	23	21	0	0	0	0	0	0
9	Sept	22	19	0	0	0	3	3	0,72
10	Okt	22	23	0	0	1	2	3	0,59
11	Nov	22	21	0	0	1	0	1	0,22
12	Des	22	19	0	0	1	0	1	0,24
Rata-rata									0,59

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi
Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Tahun 2019						
			Jumlah Hari Kerja	Keterangan tidak hadir				Jumlah Absen	% Tingkat Absensi
				S	I	A	C		
1	Jan	22	22	-	-	1	2	3	0,62
2	Feb	21	19	-	-	1	-	1	0,25
3	Mrt	23	20	1	-	1	1	3	0,65
4	April	22	19	-	-	1	-	1	0,24
5	Mei	22	21	-	-	1	-	1	0,22
6	Juni	22	15	-	1	1	-	2	0,60
7	Juli	22	23	-	4	1	4	9	1,77
8	Agt	22	21	-	-	1	4	5	1,08
9	Sept	22	21	1	-	1	2	4	0,87
10	Okt	21	21	-	-	-	-	0	0
11	Nov	21	21	1	-	1	3	5	1,13
12	Des	21	21	-	-	-	-	0	0
Rata-rata									0,62

Sumber: Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi

Berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai tahun 2018 dan 2019 diatas dapat dilihat bahwa persentase tingkat absensi diperoleh dari hasil jumlah hari absen : $(\text{jumlah pegawai} \times \text{jumlah hari kerja}) \times 100\%$. Presentase tingkat absensi terbesar pada tahun 2018 itu ada pada bulan Juni yaitu sebesar 1,38% dan rata-rata presentase tingkat absensi pada tahun 2018 yaitu sebesar 0,59%, sedangkan presentase tingkat absensi pada tahun 2019 ada pada bulan Juli sebesar 1,77% dan rata-rata presentase tingkat absensi pada tahun 2019 yaitu sebesar 0,62%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa presentase tingkat absensi ketidakhadiran pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi pada tahun 2018 dan tahun 2019 mengalami peningkatan hal ini menunjukkan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Adapun gambaran awal yang dilakukan untuk mengetahui tentang kepuasan kerja oleh Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi melakukan survei sebanyak 6 pertanyaan kepada pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi pada tanggal 4 Februari 2020 - 10 Februari 2020. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.5

Survei awal kepuasan kerja Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi

No	Pernyataan	S	%	TS	%
1	Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian	7	70%	3	30%
2	Pemberian gaji yang adil dan layak	6	60%	4	40%
3	Pemberian kesempatan promosi kepada pegawai	6	60%	4	40%
4	Organisasi memiliki ruang kerja yang nyaman	8	80%	2	20%
5	Hubungan kekeluargaan antara pegawai baik	9	90%	1	1%
6	Atasan membimbing dan mengajarkan teknik melakukan pekerjaan yang baik	9	90%	1	10%
	Total	75%		25%	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas dari 6 pertanyaan mengenai kepuasan kerja yang diajukan kepada 10 orang pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dapat dilihat bahwa persentase kepuasan kerja 70% pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian, 60% Pemberian gaji yang adil dan layak, 60% Pemberian kesempatan promosi kepada pegawai, 80% organisasi memiliki ruang kerja yang nyaman, 90% hubungan kekeluargaan antara pegawai baik, dan 90% atasan membimbing dan mengajarkan teknik melakukan pekerjaan yang baik. Dari 10 orang pegawai dengan total persentase pertanyaan yang setuju yaitu sebesar 75% dan hasil yang menyatakan tidak setuju yaitu 25%. Hal ini menunjukkan lebih

banyak yang setuju terhadap 6 pertanyaan diatas dibandingkan dengan tidak setuju, namun perlu diadakan peningkatan terhadap beberapa faktor yang masih tergolong persentase rendah diantaranya pemberian gaji yang adil dan layak dan pemberian kesempatan promosi kepada pegawai.

Penelitian ini dilakukan dan diarahkan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fakta yang ada pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi bahwa kinerja pegawai yang optimal dan diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari pemaparan dansurvai awal dari beberapa responden pegawai, maka fokus utama dari penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi LAKIP Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi memiliki pencapaian 99,67%, hal ini dapat dikatakan optimal, akan tetapi LAKIP hanyalah menggambarkan kinerja pegawai secara organisasi bukan menggambarkan kinerja pegawai secara individu jadi diperlukan penelitian yang lebih dalam. kemudian hasil observasi awal kinerja pada pegawai memiliki nilai sebesar 80%, observasi awal tentang kepuasan sebesar 75% serta rekapitulasi absensi pada tahun 2018 sebesar 0,59% dan tahun 2019 sebesar 0,62%. Dengan meningkatkan absensi pegawai dari tahun 2018 sampai tahun 2019 berarti menunjukkan menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi. Kinerja pegawai belum sesuai dengan harapan setelah dilakukan, kemudian ditambah dengan hasil survey awal

yang telah dilakukan menunjukkan hasil masih kurang optimal, dan itu bisa membuat pegawai tidak menerima kepuasan kerja. Dari latar belakang masalah ditempat penelitian yaitu Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi?
2. Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Gambaran kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo kota Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat berguna bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk melatih daya nalar, analisis dan mengasah intelektualitas peneliti serta pengimplementasian pengetahuan dan pengalaman yang di dapat di bangku kuliah dalam rangka memenuhi

persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu (S1) pada Universitas Jambi.

2. Bagi Instansi/Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak luas, maka peneliti memberikan ruang lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang bertitik fokus pada data LAKIP dan absensi pegawai di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di satu instansi pemerintah kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi yang beralamat Jl Sari Bakti No. RT 10, Bagan Pete.
3. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.