

BAB I

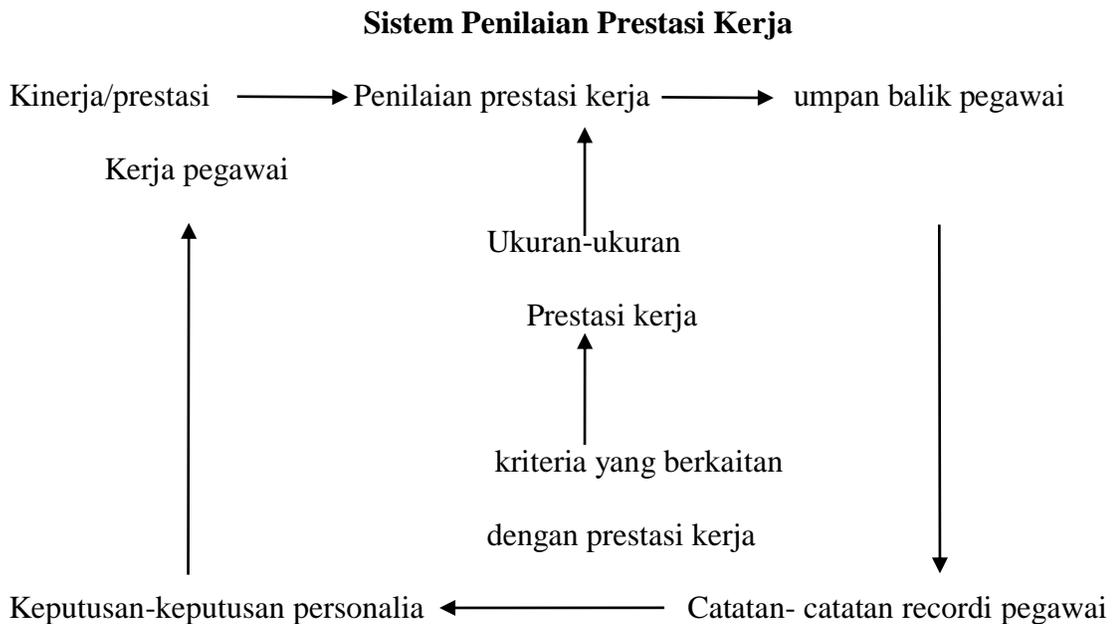
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya suatu visi dan misi dari organisasi. Organisasi juga dihadapkan pada suatu tantangan besar untuk memenangkan kepercayaan publik, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga dapat berfungsi dan berguna bagi visi, misi organisasi tersebut. Pegawai diharapkan selalu mengasah setiap pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Kinerja pegawai yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap organisasi karena akan mendorong berkembangnya suatu organisasi. Pegawai yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan pegawai yang kinerjanya tidak baik akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja pegawai secara otomatis akan meningkatkan performa organisasi. Sehubungan dengan itu, kinerja pegawai merupakan hasil pola pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dapat terwujud, dilihat, dihitung jumlahnya. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui hasil pekerjaan atau kinerja diperlukan evaluasi kinerja (*Performance Appraisal*). Penilaian prestasi berhubungan dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk diukur dan diberikan timbal balik bagi pegawai dan departemen personalia ataupun sumber daya manusia. Apabila pengukuran prestasi kerja tidak ada keterkaitan dengan pekerjaan, maka evaluasi/penilaian dapat mengarah pada hasil yang tidak akurat atau bisa menimbulkan prasangka (Werther dan Davis, 1986:284). Sebagaimana pada sistem penilaian prestasi kerja ini dapat digambarkan pada **Gambar 1.1**



Sumber: Handoko, 1994

Dari tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa setelah proses penilaian telah dilaksanakan maka ada timbal-balik bagi pegawai atas hasil yang telah dicapai, kemudian catatan-catatan tersebut dijadikan dasar pertimbangan untuk diputuskannya hasil prestasi kerja pegawai.

Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia organisasi di masa yang akan datang. Selain itu, evaluasi kinerja juga dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, pengkajian, kompensasi, promosi dan penentuan dalam jabatan serta sebagai umpan balik dalam proses manajemen kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Bintoro dan Daryanto 2017:106). Evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Apabila kinerja pegawai tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi organisasi. Organisasi tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kinerja pegawai yang sangat rendah hal itu sama sekali tidak diinginkan oleh suatu organisasi.

Sama halnya dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan merupakan organisasi yang berada di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan. Dalam setiap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan merupakan roda penggerak dalam mendukung dan membantu segala keberlangsungan jalanya setiap aspek manajerial. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan merupakan salah satu institusi pendidikan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan Kabupaten Timor Tengah Selatan, di lembaga inilah semestinya pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah bekerja secara optimal demi

kemajuan kualitas dan kuantitas Pendidikan di Tingkat Kabupaten Timor Tengah Selatan. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dapat di ukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalahnya perlakuan yang tidak adil, adanya persaingan dimana pegawai yang satu akan dipromosikan dan yang lainnya masih bertahan pada jabatan yang sama, kurangnya wewenang yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan. Misalnya campur tangan atasan yang berlebihan sampai ke aspek teknis, standar operating prosedur (SOP) yang berlaku, pemimpin atau atasan masa bodo dengan tujuan, dan kepuasan kerja pegawai, imbalan yang tidak memadai berharap pada satu orang pegawai, kurang percaya dengan kemampuan pegawai, beban kerja berlebihan. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kepuasan kerja (Robbins,2006). Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja kerja pegawai. Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai diantaranya adalah kepuasan kerja pegawai.

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan

suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa / upah yang didapatkan dari pekerjaan tersebut.

Menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Pegawai yang mendapat kepuasan kerjanya ialah pegawai yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari pegawai lainnya. Sedangkan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi suatu organisasi berupa kemangkiran pegawai, perputaran kerja, kelambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini. Menurut Davis (1995-105) kepuasan kerja merupakan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai seperti pekerjaan di kantor.

Menurut Spector (1997) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, gaji/upah, supervisi, promosi, lingkungan kerja, rekan kerja, peraturan, tunjangan-tunjangan, dan penghargaan. Dari beberapa faktor tersebut gaji/upah yang sering membuat pegawai merasa tidak puas dengan imbalan yang mereka terima atas pekerjaan mereka sendiri. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai pada organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penulis, hal ini di tandai dengan tingginya tingkat absensi, keterlambatan, gaji, pekerjaan yang dilakukan kadang tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan, bahkan sampai dengan penolakan perintah dari atasan sehingga dapat diprediksi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan hasil yang di capai. Persoalannya adalah seberapa besar pengaruh faktor-faktor kepuasan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan.
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan.
3. Sejauh mana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Selanjutnya dengan tercapainya tujuan, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat direroleh manfaat dan kegunaanya antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat bagi akademisi
 - a. Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi khususnya bagian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan.
 - b. Untuk menambah wawasan intelektual di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan.
 - c. Menjadi suatu referensi dan sarana penelitian bagi kalangan akademis maupun praktisi dalam menunjang penelitian selanjutnya dan dapat menambah wawasan bagi penelitian lainnya.

2. Manfaat bagi pembaca dan peneliti

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi wawasan, dan pengetahuan bagi masyarakat, khususnya bagi mereka yang akan melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana