

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga peran sumber daya manusia semakin penting. Organisasi yang mampu bertahan dan bersaing adalah organisasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal, dengan memiliki sumber daya manusia yang potensial maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai peran penting untuk mewujudkan hal tersebut. Siagian (2013:39) mengemukakan bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Pelindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi merupakan salah satu organisasi yang dibentuk untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pemerintah dan pelayanan publik. Dinas pemberdayaan masyarakat

perempuan dan pelinduga anak kota jambi memiliki tujuan yaitu mewujudkan peningkatan aparatur dan ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat menuju kesejahteraan keluarga dengan pelindunganya perempuan dan anak serta berkeadilan gender di semua aspek pembangunan, untuk itu seluruh program kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi didasarkan pada tujuan, sasaran strategis dan target kerja yang telah di tetapkan secara konsisten, terus-menerus dan berkeseimbangan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat, perempuan dan pelindungan anak kota jambi salah satunya adalah memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Untuk memperoleh kepuasan kerja yang benar seusai pendapat menurut Robbins (2011:67) meliputi : pekerjaan, imbalan, kondisi yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian pekerjaan.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperoleh kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, kondisi yang mendukung, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya selain itu pegawai yang merasa puas dalam bekerja senantiasa selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi. Tujuan perusahaan dengan hasil yang baik perlu adanya kinerja yang baik pula. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran kerja, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. organisasi tidak selalu

berhasil dalam memanfaatkan penilaian kinerja secara strategis pada bisnis yang digelutinya. Hambatan dalam penilaian kinerja secara efektif adalah bahwa para manajer tidak mampu melihat hasil pelaksanaannya. dalam penilaian kinerja sedikit banyak menentukan penggajian, promosi, pemutusan hubungan kerja dan bentuk-bentuk kepuasan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan maupun produktivitas perusahaan, untuk memperoleh kinerja pegawai yang benar sesuai pendapat menurut Kaswan (2012 : 18) meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka kerja karyawan harus diperhatikan sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin. kemudian jenis pekerjaan yang memerlukan peranan pegawai sangat besar oleh karena itu organisasi instansi berupaya dengan keras untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai jauh lebih baik.

Berdasarkan keterangan data yang didapat penulis melalui survey awal pendahuluan dengan memberikan angket/kuesioner sementara terhadap 15 pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi mengenai kepuasan kerja, maka diperoleh pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil survey awal tentang kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan perlindungan Anak Kota Jambi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
1.	Gaji yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan					15	75
2.	Pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan			6	9		54
3.	Kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Ruang kerja yang luas, laptop, komputer dan lain-lain yang cukup) sehingga membuat pegawai merasa puas dalam bekerja			10	5		50
4.	Adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja				9	6	66
5.	Pegawai bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing					15	75
	Total						320
	Rata-Rata						64

Sumber Kantor DPMPPA Kota Jambi 2023

Keterangan :

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = kurang setuju

4 = setuju

5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 75 artinya gaji yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Skor 54 artinya pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikann. Skor sebesar 50 artinya kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Ruang kerja yang luas, laptop, komputer dan lain-lain yang cukup) sehingga membuat pegawai merasa puas dalam

bekerja. Skor sebesar 66 artinya adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja. Skor 75 artinya pegawai bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Rata-rata skor pada survey awal tentang kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi sebesar 64.

Adapun untuk melihat jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi lima tahun terakhir 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Presentase (%)
2018	38	-
2019	34	(10,52)
2020	33	(2,94)
2021	33	0
2022	31	(6,06)

Sumber Kantor DPMPPA Kota Jambi 2023

Tabel diatas menunjukkan jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi dalam lima tahun terakhir. Pada tahun 2018 pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi sebanyak 38 orang, pada tahun 2019 jumlah karyawan menurun sebesar (10,52%) atau menjadi 34 orang, pada tahun 2020 jumlah karyawan menurun sebesar (2,94%) atau menjadi 33 orang, pada tahun 2021 jumlah pegawai tetap (2,94%) yaitu 31 orang, dan pada tahun 2022 jumlah pegawai menurun sebesar (6,06%) atau menjadi 31 orang. Terjadinya penurunan jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan

Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi disebabkan karena sudah berakhirnya masa jabatan/ masa kerja (Pensiun) dan karena adanya perpindahan Tempat Kerja.

Tabel 1.3
Kompensasi yang diterima Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan
Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Uraian		Tahun				
	Golongan	2018	2019	2020	2021	2022
Gaji Pokok	II/b	2.559.900	2.559.900	-	-	-
	II/c	2.723.700	2.723.700	2.772.500	2.772.500	2.772.500
	II/d	-	-	2.980.800	2.980.800	3.074.700
	III/a	3.052.200	3.052.200	3.445.500	3.445.500	3.445.500
	III/b	3.281.500	3.281.500	-	-	-
	III/c	3.420.300	3.420.300	3.704.300	3.704.300	3.704.300
	III/d	3.565.000	3.565.000	3.861.000	3.861.000	3.861.000
	IV/a	3.953.600	3.953.600	4.281.800	4.281.800	4.281.800
	IV/b	4.522.200	4.522.200	4.522.200	4.522.200	4.603.500
	IV/c	4.569.900	4.569.900	4.949.400	4.949.400	-
Tambahan Penghasilan Pegawai	II	1.031.000	1.031.000	1.400.000	1.400.000	1.400.000
	III	1.250.000- 2.500.000	1.250.000- 2.500.000	1.400.000- 2.834.000	1.400.000- 2.834.000	1.400.000- 2.834.000
	IV	3.250.000- 7.000.000	3.250.000- 7.000.000	3.704.500- 8.505.000	3.704.500- 8.505.000	3.704.500- 8.505.000

Sumber Kantor DPMPPA Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat besaran gaji yang diterima oleh pegawai pada Kantor DPMPPA Kota Jambi. Berdasarkan golongan besaran gaji yang diterima berbeda-beda, hal ini disebabkan karena golongan tersebut menandakan tingkat pendidikan atau bisa juga sebagai pengalaman bekerja. Besaran Gaji pada tahun 2022 berbeda dengan tahun sebelumnya dikarenakan adanya kenaikan gaji pada tahun 2022. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Kantor DPMPPA mengalami kenaikan dengan jumlah persen (%) yang berbeda di setiap 2 tahun sekali pada tiap golongan. Namun perkembangan Tambahan penghasilan pegawai (TPP) pada tabel masih dalam bentuk jumlah kotor nya,

karena TPP ini didapat berdasarkan kinerja pegawai selama bekerja yaitu dengan hitungan absensi tiap pegawai. Pada data ketidakhadiran dengan keterangan sakit akan dipotong sebesar 25%, cuti bersalin/melahirkan dipotong sebesar 50%, cuti alasan penting dipotong 75%, tanpa keterangan dipotong 100%. pada data terlambat dengan keterangan T1 akan dipotong sebesar 5%, T2 dipotong sebesar 10%, T3 dipotong sebesar 20%, T4 dipotong 40%. Pada data pulang sebelum waktunya, P1 dipotong 5%, P2 dipotong sebesar 10%, P3 dipotong sebesar 20% dan P4 dipotong sebesar 40%. Hal ini berlaku untuk setiap golongan.

Kepuasan kinerja pegawai tidak hanya diukur dari Gaji yang didapatkan. Tetapi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi berpengaruh juga terhadap kondisi kerja yang mendukung yaitu dalam bentuk fasilitas kantor yang diberikan.

Adapun Capaian Indikator Kinerja Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Indikator Kinerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat,
Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi
Tahun 2018-2022

No	Kegiatan	Target (%)	Realisasi/Tahun (%)				
			2018	2019	2020	2021	2022
1.	Presentase penguatan kelembagaan dan pengembangan partisipasi masyarakat dalam pembangunan	100	88,2	84,68	80	87,09	88,2
2.	Presentase pemberdayaan masyarakat dalam pengembangan usaha ekonomi dan teknologi tepat guna	100	82,2	80	80	43,94	82,2
3.	Presentase standar KLA yang terpenuhi	100	80	80	80	80	80
4.	Presentase peningkatan kesejahteraan perempuan	100	80	100	80	98,60	80
5.	Presentase korban kekerasan perempuan dan anak yang telayani	100	100	80	100	80	100
Rata-Rata		100	86,08	84,93	84	77,92	86,08

Sumber Kantor DPMPPA Kota Jambi 2023

Target dan realisasi kinerja pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi belum mencapai 100%, sesuai tabel 4 yang menunjukkan bahwa target dan realisasi kinerja pada kantor Dinas

Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi tahun 2018- 2022 memiliki total presentase realisasi sebesar 80 %.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkan dalam proposal yang berjudul ‘ **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi** ’.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi belum maksimal.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi belum mencapai target yang ditetapkan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan indifikasi masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja dan kinerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak kota jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak kota jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Praktisi
Sebagai bahan masukan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak berkaitan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat bagi Akademisi
Sebagai sumber informasi bagi peneliti lain maupun pembaca untuk mengkaji beban kerja dengan pendekatan yang berbeda.
3. Untuk menambah wawasan penulis dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak