

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara yang memiliki jumlah penduduk yang terbesar ke 4 setelah Negara Amerika Serikat yang dimana memiliki jumlah penduduk sebanyak 272 juta jiwa menurut perhitungan Badan Perhitungan Nasional dengan luas wilayah Negara Indonesia yang tidak merata mengakibatkan permasalahan akibat pertumbuhan penduduk yang sangat banyak sehingga mengakibatkan permasalahan terkait dengan data kependudukan dan pencatatan sipil.

Oleh sebab itu untuk mengetahui jumlah penduduk guna melihat tingkat pertumbuhan di setiap wilayah dan daerah maka Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan lembaga yang didirikan Negara bertujuan untuk melakukan pendataan, pencatatan dokumen yang berkaitan hukum untuk melakukan pendataan sebenar-benarnya terhadap peristiwa kelahiran, perkawinan, perceraian, kematian, pengesahan anak pengakuan anak dan lain lainnya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang terdapat di seluruh Indonesia merupakan bentuk tanggung jawab pemerintah terhadap pertumbuhan penduduk yang dimana Dinas terkait bertujuan mencatat dan mengidentifikasi jumlah penduduk untuk diketahui jumlah pada setiap wilayah dan daerah bertujuan agar tidak terjadinya ledakan penduduk yang berdampak pada tingkat kesenjangan sosial.

Menurut Kasmir (2016,6) Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Menurut Robbin, Pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang disarakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Indrasari, 2017:38).

Komitmen Organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen maupun bagi peneliti khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana karyawan

tersebut berminat untuk memelihara keanggotaanyaterhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Yusuf dan Syarif, 2017:21).

Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat tergantung pada kemampuan kinerja pegawai. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya, dengan pemberian kepuasan kerja dan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Hasibuan (dikutip di Indrasari, 2017:51) Menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mencapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah instansi pemerintah yang mana tugas utamanya adalah melakukan pencatatan sipil. Pencatatan sipil merupakan suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan, status anak dan kematian yang berlokasi di Jalan Sultan Syahrir, Kelurahan Kemalaraja Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering ulu, Sumatera Selatan 32125. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Baturaja memiliki 45 orang pegawai yang bekerja di bagian yang terdiri dari Sekretariat, Pengelola Informasi Administrasi Kependudukan, Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Pelayanan Dinas Sipil, Pemanfaatan Data dan Inovasi.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan substansi pemerintahan yang bertugas untuk memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, untuk itu peneliti ingin mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Tabel 1.1
Prasurvei Kepuasan Kerja (X1)

| I | VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1) | Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Ket |
|----------|--|-------------------|-------|--------|--------|---------|-----------|-------|
| | | SS (5) | S (4) | RR (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| No | Pernyataan | | | | | | | |
| A | Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri | | | | | | | |
| 1 | Adanya Kenyamanan kondisi untuk bekerja yang sangat memadai | 2 | 2 | 3 | 16 | 7 | 44,0 | Cukup |
| 2 | Bersikap tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang ada | 3 | 4 | 5 | 15 | 3 | 50,7 | Cukup |
| 3 | Tugas yang diberikan harus dikerjakan dan selesai sesuai dengan standar | 2 | 5 | 6 | 15 | 2 | 53,3 | Cukup |
| B | Kesempatan terhadap gaji | | | | | | | |
| 4 | Gaji pokok yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari | 4 | 2 | 3 | 13 | 8 | 47,3 | Cukup |
| 5 | Tunjangan hari raya yang diberikan oleh kantor sesuai dengan masa kerja | 2 | 7 | 8 | 13 | - | 58,7 | Cukup |
| 6 | Gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang dikerjakan setiap bulan | 4 | 8 | 6 | 10 | 2 | 61,3 | Kuat |
| C | Kesempatan promosi | | | | | | | |
| 7 | Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi ditempat kerja secara bertahap | 3 | 3 | 2 | 17 | 5 | 48,0 | Cukup |
| 8 | Kesempatan untuk maju dalam promosi dalam pekerjaan | 2 | 2 | 4 | 16 | 6 | 45,3 | Cukup |
| 9 | Pimpinan merasa adil dalam mempromosikan semua pegawai | 2 | 6 | 8 | 13 | 1 | 56,7 | Cukup |
| D | Kepuasan terhadap <i>supervisi</i> | | | | | | | |
| 10 | Adanya Pengarahan yang jelas diberikan ketika sedang bekerja | 1 | 2 | 2 | 11 | 14 | 36,7 | Lemah |
| 11 | Atasan sering mengabaikan kesalahan yang dibuat oleh pegawai | 2 | 2 | 5 | 10 | 11 | 42,7 | Cukup |

| | | | | | | | | |
|----------|--|---|---|---|----|----|------|-------|
| 12 | Pengawasan setiap saat dapat meningkatkan kinerja pegawai | 2 | 1 | 2 | 13 | 12 | 38,7 | Lemah |
| E | Kepuasan terhadap rekan sekerja | | | | | | | |
| 13 | Kedekatan rekan-rekan kerja cukup dekat antara satu dengan yang lainnya. | 3 | 5 | 4 | 15 | 3 | 53,3 | Cukup |
| 14 | Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja | 2 | 4 | 4 | 14 | 6 | 48,0 | Cukup |
| 15 | Terbuka dan siap untuk bekerja sama dengan siapapun | 4 | 2 | 3 | 16 | 5 | 49,3 | Cukup |

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Awal (2021)

Berdasarkan hasil prasarvei tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa beberapa pegawai yang merasa masih kurangnya tingkat kepuasan kerja yang dapat di lihat pada indikator Kepuasan terhadap *supervisi* yang dimana sebagian dari beberapa pegawai menyatakan bahwa kurang adanya pengarahan yang jelas diberikan ketika sedang bekerja dan masih kurangnya Pengawasan setiap saat sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dimana seharusnya pimpinan kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu harus lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawainya untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal serta pimpinan harus meningkatkan pengawasan pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal juga. Hal ini biasanya terjadi karena kurangnya pengarahan yang jelas dari pimpinan kepada pegawai dan kurangnya pengawasan terhadap pegawai setiap saat bekerja dan kurang meningkatnya kinerja pegawai tersebut dalam bekerja. Sehingga kepuasan terhadap *supervisi* yang masih kurang baik dan bisa mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Tabel 1.2
Prasurvei Komitmen Organisasi (X2)

| II | VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2) | Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Ket |
|----------|---|-------------------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|-------|
| | | SS (5) | S (4) | RR (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| No | Pernyataan | | | | | | | |
| A | Komitmen Afektif (<i>affective commitment</i>) | | | | | | | |
| 1 | Merasa bangga terhadap kantor | 5 | 4 | 1 | 19 | 1 | 55,3 | Cukup |
| 2 | Merasa keterikatan terhadap kantor | 2 | 5 | 1 | 18 | 4 | 48,7 | Cukup |
| 3 | Keharmonisan yang muncul dikantor | 2 | 2 | 5 | 18 | 4 | 48,0 | Cukup |
| B | Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>) | | | | | | | |
| 4 | Tingkat jabatan pada saat di kantor | 2 | 2 | 6 | 19 | 1 | 50,0 | Cukup |
| 5 | Konsekuensi berada di kantor | 2 | 3 | 6 | 16 | 3 | 50,0 | Cukup |
| 6 | Pengalaman pada saat dikantor | 2 | 4 | 4 | 18 | 2 | 50,7 | Cukup |
| C | Komitmen Normatif (<i>normative commitment</i>) | | | | | | | |
| 7 | Selalu melakukan Kewajiban di kantor | 1 | 2 | 2 | 14 | 11 | 38,7 | Lemah |
| 8 | Pandangan positif terhadap organisasi | 2 | 2 | 3 | 13 | 10 | 42,0 | Cukup |
| 9 | Kesadaran dalam menjalankan pekerjaan | 2 | 2 | 2 | 11 | 13 | 39,3 | Lemah |

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Awal (2021)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa beberapa pegawai yang memiliki tingkat Komitmen Organisasi yang rendah yang dapat dilihat pada indikator Komitmen Normatif yang dimana sebagian pegawai tersebut menyatakan bahwa tidak selalu melakukan kewajiban dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini terjadi karena belum adanya sanksi bagi yang tidak melakukan kewajiban di kantor tersebut sehingga masih sering para pegawai keluar masuk pada saat masih jam kerja. Sehingga hal ini menyatakan bahwa rendahnya komitmen dan masih kurang tingginya rasa komitmen organisasi para pegawai terhadap kewajiban mereka di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Tabel 1.3
Prasurvei Kinerja Pegawai (Y)

| III | VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y) | Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Ket |
|----------|---|-------------------|------------|--------|-------|--------|-----------|-------|
| | | No | Pernyataan | SS (5) | S (4) | RR (3) | | |
| A | Kualitas (mutu) | | | | | | | |
| 1 | Menyelesaikan tugas kerja dengan baik | 3 | 2 | 3 | 12 | 10 | 44,0 | Cukup |
| 2 | Kualitas pekerjaan sudah sesuai standar | 2 | 1 | 2 | 14 | 11 | 39,3 | Lemah |
| 3 | Merasa teliti dalam bekerja | 2 | 2 | 1 | 12 | 13 | 38,7 | Lemah |
| B | Kuantitas (jumlah) | | | | | | | |
| 4 | Menyelesaikan pekerjaan secara konsisten | 1 | 2 | 5 | 16 | 6 | 44,0 | Cukup |
| 5 | Pencapaian tujuan pekerjaan | 2 | 2 | 6 | 13 | 7 | 46,0 | Cukup |
| 6 | Selalu berusaha agar terhindar dari kesalahan | 2 | 2 | 3 | 16 | 7 | 44,0 | Cukup |
| C | Waktu (jangka waktu) | | | | | | | |
| 7 | Pekerjaan selesai tepat waktu | 2 | 5 | 3 | 14 | 6 | 48,7 | Cukup |
| 8 | Menggunakan waktu dengan efisien | 4 | 2 | 4 | 17 | 3 | 51,3 | Cukup |
| 9 | Hadir rutin dan pulang tepat waktu | 3 | 2 | 4 | 16 | 5 | 48,0 | Cukup |
| D | Penekanan biaya | | | | | | | |
| 10 | Melakukan kegiatan secara efektif | 3 | 2 | 2 | 15 | 8 | 44,7 | Cukup |
| 11 | Penggunaan biaya dalam keperluan saja | 1 | 6 | 3 | 12 | 8 | 46,7 | Cukup |
| 12 | Tidak menggunakan dalam bentuk pribadi | 3 | 2 | 5 | 15 | 5 | 48,7 | Cukup |
| E | Pengawasan | | | | | | | |
| 13 | Melaksanakan pengawasan pekerjaan setiap saat jam kerja | 1 | 2 | 2 | 16 | 9 | 40,0 | Lemah |
| 14 | Bekerja tanpa diawasi | 3 | 1 | 4 | 16 | 6 | 46,0 | Cukup |
| 15 | Atasan dinilai baik dalam melakukan pengawasan | 2 | 3 | 8 | 13 | 4 | 50,7 | Cukup |
| F | Hubungan antar karyawan | | | | | | | |
| 16 | Memelihara harga diri | 4 | 2 | 7 | 14 | 3 | 53,3 | Cukup |
| 17 | Kerjasama dengan rekan kerja | 5 | 2 | 11 | 12 | - | 60,0 | Cukup |
| 18 | Terjalin hubungan baik antar rekan kerja | 6 | 3 | 9 | 12 | - | 62,0 | Kuat |

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Awal (2021)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa beberapa pegawai menyatakan masih kurangnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Yang dapat di lihat pada

indikator kualitas yaitu kualitas pekerjaan masih kurang sesuai dengan standar dan para pegawai yang masih kurang teliti dalam bekerja. Hal ini berdasarkan dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai masih kurang maksimalnya dalam segi kualitas. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai masih biasa saja atau tidak lebih dari standar dan masih kurang teliti dalam pekerjaannya. Sehingga beberapa pegawai juga masih ada yang melakukan kesalahan, meskipun kadang kesalahan tersebut bukanlah kesalahan yang besar. Kesalahan paling sering terjadi adalah masih banyaknya pegawai dikantor tersebut yang sering mengabaikan dan menunda pekerjaan, sehingga menurunnya kinerja para pegawai tersebut.

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu Perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan banyak faktor di antaranya adalah Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Seharusnya pimpinan harus lebih memperhatikan kinerja pegawai dengan adanya pengawasan dan pemberian penghargaan pegawai mulai dari bentuk pujian dan bentuk penghargaan lainnya agar kepuasan kerja pegawai terpenuhi sehingga tercapainya kinerja yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: apakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- 1) Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten OKU.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu.

- 2) Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang, maupun oleh peneliti lanjutan.

3) Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan penulis yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Serta dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia.