

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Setiap organisasi Pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Indonesia merupakan Negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar ke 4 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 kewarganegaraan, Pembuatan KTP Elektronik, Pembuatan Kartu Keluarga, Pembuatan Akta

kelahiran, pengesahan anak, perkawinan, perceraian, Surat Pindah, Pembuatan Kartu Identitas Anak (KIA), Perubahan Nama, Penerbitan Biodata dan lain lain.

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.

Menurut Kasmir (2016,6) Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, recrutmen, 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.

Didalam setiap organisasi pasti terdapat kecenderungan dalam tingkat kinerja dimana para pegawai dinas tersebut telah memberikan pelayanan yang baik dengan segala fasilitas yang dimiliki oleh setiap pegawai apakah dengan fasilitas kerja dan Kepuasan kerja yang dimiliki tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat untuk melakukan pengurusan berkas-berkas yang wajib dimiliki oleh setiap warga Negara

Indonesia, Fasilitas kerja dan Kepuasan kerja menjadi perhatian dimana dua faktor tersebut memberi pengaruh dalam berkerja melayani masyarakat.

Fasilitas kerja yang memadai sesuai dengan indikator-indikator fasilitas kerja akan menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, serta dengan kondisi sarana dan prasarana yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja untuk melayani masyarakat.

Menurut Robbins, 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 dirasakan. 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).

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, Kel.Kemalaraja Kec.Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering ulu, Sumatera Selatan 32125. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki 45 orang pegawai yang bekerja di bagian/bidang 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 fasilitas kerja dan kepuasan kerja, untuk itu peneliti ingin mengetahui bagaimana fasilitas kerja dan kepuasan kerja yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Tabel 1.1
Pra-survei Fasilitas Kerja (X₁).

I No	VARIABEL FASILITAS KERJA (X ₁) Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
A	Fasilitas Peralatan Kerja						
1	Peralatan yang baik dapat mempercepat proses kerja	5	9	16	-	-	2,63
2	Saya selalu menempatkan peralatan dengan benar	3	17	8	2	-	2,70
3	Semua peralatan disini sesuai dengan kebutuhan pegawai	4	10	16	-	-	2,60
B	Fasilitas Perlengkapan Kerja						
4	Saya berusaha mempercepat proses kerja agar pekerjaan cepat diselesaikan	10	16	4	-	-	3,20
5	Saya tidak pernah menghambat pekerjaan	6	15	9	-	-	3,03
6	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	7	9	14	-	-	2,77

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.1 terdapat fenomena Fasilitas Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat pada indikator Fasilitas Peralatan Kerja yaitu sebesar 2,60 dan 2,63 yang menyebutkan bahwa permasalahan dari segi fasilitas kerja adalah kurang lengkapnya peralatan kerja pada kantor seperti halnya alat E-KTP yang sering bermasalah, penerangan di dalam kantor, lemari atau tempat penempatan berkas-berkas, dan kebutuhan pegawai yang masih kurang sesuai karena beberapa pegawai masih merasa kekurangan fasilitas pada ruangan pegawai. Hal ini menyebabkan proses pekerjaan dapat memakan waktu untuk diselesaikan oleh pegawai tersebut. Sehingga membuat kinerja pegawai menjadi kurang baik atau kurang maksimal dalam bekerja.

Tabel 1.2
Pra-survei Kepuasan Kerja (X₂)

II No	VARIABEL KEPUASAN KERJA (X ₂) Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
A Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri							
1	Adanya Kenyamanan kondisi untuk bekerja yang sangat memadai	8	22	-	-	-	3,27
2	Bersikap tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang ada	9	16	5	-	-	3,13
3	Tugas yang diberikan harus dikerjakan dan selesai sesuai dengan standar	8	15	7	-	-	3,03
B Kepuasan terhadap <i>supervisi</i>							
4	Adanya Pengarahan yang jelas diberikan ketika sedang bekerja	1	11	17	1	-	2,40
5	Atasan sering mengabaikan kesalahan yang dibuat oleh pegawai	2	4	16	8	-	2,00
6	Pengawasan setiap saat dapat meningkatkan kinerja pegawai	2	16	11	1	-	2,63
C Kepuasan terhadap rekan sekerja							
7	Kedekatan rekan-rekan kerja cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.	7	23	-	-	-	3,23
8	Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja	5	23	2	-	-	3,10
9	Terbuka dan siap untuk bekerja sama dengan siapapun	4	24	1	1	-	3,03

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan hasil prasurevei tabel 1.2 terdapat fenomena Kepuasan Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat pada indikator Kepuasan terhadap *supervisi* yaitu sebesar 2,00 dan 2,40 yang menyebutkan bahwa Permasalahan dari segi kepuasan kerja adalah dalam segi kepuasan terhadap *supervisi*. Beberapa pegawai memiliki rasa tidak puasnya terhadap *supervisi* yang masih kurang baik, seperti dalam hal kurang adanya pengawasan yang dilakukan oleh kepala bagian setiap bidang terhadap kinerja pegawai dan kepala bagian masih sering mengabaikan kesalahan yang dibuat oleh pegawai. Hal ini biasanya terjadi karena kurangnya pengarahan yang jelas pada pegawai. 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 1.3
Pra-survei variabel kinerja pegawai (Y)

III	VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)	Jawaban Responden					Rata-rata
No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
A	Kualitas (mutu)						
1	Menyelesaikan tugas kerja dengan baik	5	12	13	-	-	2,73
2	Kualitas pekerjaan sudah sesuai standar	3	10	8	9	-	2,23
3	Merasa teliti dalam bekerja	2	11	8	9	-	2,20
B	Kuantitas (jumlah)						
4	Menyelesaikan pekerjaan secara konsisten	1	24	5	-	-	2,87
5	Pencapaian tujuan pekerjaan	2	22	6	-	-	2,87
6	Selalu berusaha agar terhindar dari kesalahan	2	23	3	1	1	2,80
C	Waktu (jangka waktu)						
7	Pekerjaan selesai tidak tepat waktu	6	5	10	9	-	2,27
8	Menggunakan waktu dengan efisien	4	26	-	-	-	3,13
9	Hadir rutin dan pulang tepat waktu	3	26	1	-	-	3,07
D	Penekanan biaya						
10	Melakukan kegiatan secara efektif	3	25	2	-	-	3,03
11	Penggunaan biaya dalam keperluan saja	1	21	3	5	-	2,60
12	Tidak menggunakan dalam bentuk pribadi	3	24	2	-	1	2,90
E	Pengawasan						
13	Melaksanakan pekerjaan ketika ada pengawasan	4	13	5	8	-	2,43
14	Bekerja tanpa diawasi	3	15	10	1	1	2,60
15	Atasan dinilai baik dalam melakukan pengawasan	2	7	14	9	-	2,27
F	Hubungan antar karyawan						
16	Memelihara harga diri	4	26	-	-	-	3,13
17	Kerjasama dengan rekan kerja	8	22	-	-	-	3,27
18	Terjalin hubungan baik antar rekan kerja	6	23	1	-	-	3,17

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.3 terdapat fenomena kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat pada indikator kualitas yaitu sebesar 2,20 dan 2,23. Berdasarkan hasil prasurvei terdapat fenomena kinerja pegawai pada kantor Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu juga belum maksimal, hal ini dapat di ketahui karena pekerjaan pegawaimasih kurang maksimal dalam segi kualitas. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai masih biasa saja atau tidak lebih dari standar dan masih kurang teliti dalam pekerjaanya. Sehingga beberapa pegawai juga masih ada yang melakukan kesalahan, kesalahan yang paling sering terjadi yaitu salah dalam menuliskan identitas masyarakat dalam pembuatan berkas seperti contohnya salah dalam pembuatan KTP, kartu keluarga, akte kelahiran dll. Kemudian juga pada pekerjaan yang merupakan pekerjaan baru bagi pegawai yang sebelumnya belum pernah dilakukan oleh pegawai tersebut. Maka Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Ogan Komering Ulu Perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan banyak faktor di antaranya adalah Fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu.

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

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten OKU baik secara parsial maupun simultan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja 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 Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja 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 Fasilitas Kerja dan kepuasan kerja 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.