

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja sekarang ini menuntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan instansi. Instansi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh instansi. Kinerja pegawai di dalam sebuah instansi ataupun organisasi adalah hasil pekerjaan pegawai selama pegawai tersebut melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Arti penting dari kinerja pegawai bagi instansi menurut Mangkunegara (2013, p. 67) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu instansi, baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di dalam menjalankan kegiatan instansi. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya

manusia merupakan masalah utama yang harus di perhatikan organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai salah satu aset penting bagi instansi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Begitu pentingnya, kinerja pegawai sebagai tolak ukur bagi instansi untuk menilai kemampuan, prduktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan pegawai.

Sebenarnya, pegawai bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus di ukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi pegawai dapat di nilai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja (jobsatisfaction) merupakan keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawaian instansi atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Gibson, et al. dalam Sylvana (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan kerja dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota

organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari instansi yang mana dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Demikian halnya dengan prestasi, kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari pegawai. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para pegawai akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Menurut Robin dan Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, motivasi berkaitan dengan bagaimana sistem disiplin kerja dalam instansi, pegawai-pegawai yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan dimana mereka bekerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:22-23) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Dengan terciptanya disiplin kerja dan motivasi pegawai yang maksimal, tentu saja akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini, karena suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang

aktif dengan instansi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan menurut Porter dalam (Sophia,2008p.156) Ketika sebuah instansi sangat sulit mencari pegawai yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan pegawai yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan pegawai pada level kinerja didalam suatu instansi.

Fenomena yang dijumpai di instansi diantaranya adalah hasil kinerja pegawai masih belum baik, karena pegawai belum sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pimpinan. Komitmen organisasi belum memuaskan, karena pegawai belum berkomitmen secara baik terhadap cita-cita instansi. Kepuasan kerja pegawai menurun, ini disebabkan oleh tingginya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi pimpinan terhadap pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara simultan analisis efek kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sukun ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sukun ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sukun ?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sukun ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sukun.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sukun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sukun.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sukun.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mempunyai manfaat ganda, di samping bermanfaat secara teoritis, juga mempunyai manfaat praktis, Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini merupakan pendalaman terhadap bidang manajemen sumber daya manusia yang kelak akan sangat berguna apabila terjun kemasyarakatan dan keduniaan bisnis.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian sebagai informasi yang dapat dijadikan salah satu masukan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Dapat mendorong para peneliti lain untuk lebih meningkat dan mengembangkan penelitian lebih lanjut agar bisa bermanfaat.