

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda dengan tujuan organisasi lainnya, perbedaan tujuan ini dipengaruhi oleh jenis organisasi itu sendiri serta oleh karakteristik dari organisasi tersebut. Akan tetapi terdapat persamaan dari semua organisasi yang pada umumnya organisasi biasanya berusaha meningkatkan produktivitas, kemampuan berinovasi, dan kemampuan bertahan dalam persaingan untuk mencapai tujuannya tersebut. Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, maka dibutuhkan perilaku kerja yang positif, seperti kinerja tinggi dari tiap pegawai (SDM) dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi, karena berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh manajemen organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan suasana yang dapat memotivasi pegawai dalam organisasi agar meningkatkan prestasi kerjanya dengan mengelola SDM dan mendayagunakannya secara optimal, sehingga pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh manajemen organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dari SDM nya, suatu organisasi harus sebisa mungkin dapat memperhatikan perilaku dari setiap individu di dalam organisasinya, karena ketika seorang individu memasuki suatu organisasi maka perilaku tersebut akan tercermin menjadi perilaku organisasi. Menurut Robbins (dalam Tahir, 2014 hal. 2) menyatakan bahwa “memahami perilaku organisasi bagi seorang manajer atau pimpinan merupakan hal yang sangat penting”. Pandangan tersebut memberikan gambaran bahwa dalam sebuah organisasi faktor manusia merupakan hal yang penting karena merupakan penggerak dari organisasi tersebut. terlepas dari hal itu, dalam sebuah organisasi terdiri dari beberapa individu yang beragam yang memiliki kepentingan beragam pula oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat memperhatikan perilaku

pekerja supaya tidak mengarah ke hal yang negatif serta dapat melemahkan produktivitas organisasi.

Selama ini, upaya yang banyak dilakukan oleh manajemen organisasi dalam mendayagunakan sumber daya manusianya lebih memfokuskan kepada perilaku *intra-role* nya. Perilaku *intra-role* secara umum merupakan perilaku yang telah terdeskripsi secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi atau dengan kata lain pegawai dalam organisasi menjalankan perilakunya sesuai dengan tugas pokok fungsi dan standar operasional prosedur dari organisasi. Hal ini memang tidak salah, akan tetapi disamping perilaku *intra-role* ada aspek lainnya yang juga penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Aspek penting lainnya yang dapat meningkatkan kinerja organisasi yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan pegawai, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasaaan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Bagi organisasi dengan tenaga sumberdaya manusia yang dominan, kepuasan kerja yang dirasakan para pegawainya adalah hal paling utama. Pegawai yang merasa tidak adanya kenyamanan dalam bekerja, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya akan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya dan akan berakibat buruk dalam hasil pegawaiian dan prestasi kerja mereka. Kepuasan kerja pegawai, menurut (Effendi 2006 hal. 291) dapat dilihat bahwa “pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaannya, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai.” Oleh karena itu, semua jenis organisasi membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya.

Menurut Smith, Kendall & Hulin dalam (Luthans, 2006 hal. 243) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*),
2. Atasan (*Supervision*),
3. Teman sekerja (*Workers*),
4. Promosi (*Promotion*)
5. Gaji/Upah (*Pay*)

Kepuasan yang pegawai dapatkan dalam organisasi akan membentuk komitmen pegawai terhadap organisasi dan selanjutnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh (Kreitner dan Kinicki, 2005, hal.79) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2011) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, remunerasi, desentralisasi tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Sedangkan sistem pengukuran kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur/dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011, hal. 260). Sedangkan menurut (Simamora, 2004 hal. 339) Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Dalam pencapaian kinerja yang baik pada sebuah organisasi, manusia mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan dan mentransformasikan input-input

tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik, adapun cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti dijelaskan oleh (Sedarmayanti, 2011 hal. 132), dengan menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka dan memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku (Sedarmayanti, 2011, hal. 51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut : 1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) 2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) 3. Inisiatif (*Initiative*) 4. Kemampuan (*Capability*) 5. Komunikasi (*Communication*). Penilaian kinerja dengan melihat indikator-indikator kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal, penilaian kinerja ini sangat penting dilakukan pada setiap organisasi, termasuk dalam organisasi pemerintahan.

Pemberlakuan Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang kemudian menjadi Undang-undang No. 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah membawa pengaruh signifikan terhadap kehidupan pemerintahan di daerah. Sebagai pelengkap dan konsekuensi logis dari Undang-Undang tersebut, maka oleh Pemerintah Pusat diterbitkan lagi serangkaian aturan baik berupa Peraturan Pemerintah (PP), Keputusan Presiden (Keppres), Peraturan Menteri (Permen), dan Keputusan Menteri (Kepmen), dan aturan-aturan lainnya.

Pelaksanaan otonomi daerah berarti pemerintah daerah diberi keleluasaan mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan yang diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan rakyat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Kewenangan otonomi yang luas ini tercakup keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi kewenangan bidang pemerintah kecuali kewenangan di bidang politik dan luar negeri, pertahanan, keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama serta kewenangan bidang lain yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Keleluasan otonomi mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Dalam menunjang pelaksanaan tugas daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, maka diperlukan aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Menurut Iglesias dalam (Kaho, 2003, hal. 59) untuk dapat melaksanakan otonomi daerah dengan baik, maka diperlukan setidaknya 5 faktor yang harus dipenuhi, seperti *Resources*, *Structure*, *Technology*, *Support*, dan *leadership*. Mengacu dari pendapat Iglesias tersebut, faktor *resources* dimana didalamnya terdapat sumber daya manusia yang melaksanakan jalannya roda pemerintahan memiliki peran vital untuk membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi daerah dan mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik dan tepat sasaran.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pangkal Pinang sebagai salah satu organisasi pemerintah daerah di lingkungan Pemerintahan Kota Bangkayang menjalankan tugas dan fungsinya melalui pelimpahan wewenang yang diberikan oleh Wali Kota Pangkal Pinang di bidang kepegawaian. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkal Pinang No. 23 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkal Pinang Paragraf 2 pasal 8 dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :
 - a. perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
 - b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
 - c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan meliputi perencanaan dan kesejahteraan pegawai, mutasi dan pembinaan, pendidikan, pelatihan dan pengembangan;
 - d. pelaksanaan pelayanan teknis administratif Badan.
 - e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya BKD dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya supaya tujuan dari BKD dapat tercapai. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa dalam organisasi yang banyak menggunakan sumber daya manusia, kepuasan pekerja merupakan hal yang penting untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Adapun kondisi kinerja pegawai di BKD Pangkal Pinang dapat dilihat dari penilaian yang telah dilakukan melalui sistem penilaian berdasarkan kepada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tersebut, diketahui bahwa dalam melakukan penilaian kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi dua kategori, yaitu penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan persentase 60% yang terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya serta Perilaku Kerja dengan persentase 40% yang terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa dengan mengacu kepada pernyataan (Kreitner dan Kinicki, 2005, hal.79) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan. Maka, penilaian kinerja pada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Pangkal Pinang dapat dijadikan tolak ukur untuk melihat tingkat kepuasan pegawainya, karena sesuai pendapat dari Kreitner dan Kinicki

kepuasan kerja berbanding lurus atau searah dengan kinerja. Adapun hasil penilaian yang telah dilakukan terhadap aparatur BKD di Pangkal Pinang pada tahun 2015 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah
Pangkal Pinang Tahun 2013-2016

No	Jabatan dalam struktur organisasi BKD	Unsur yang dinilai								Kategori
		SKP				Perilaku kerja				
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	
1	Sekretaris	51,05	49,32	50,03	50,03	38,12	38,12	29,71	30,01	Baik
2	Sub bagian perencanaan	40,09	41,21	40,23	40	30,76	32,09	30,09	32,21	Cukup
3	Sub bagian umum dan kepegawaian	45,29	40,39	41,42	42,39	37,77	38	39,15	39,15	Baik
4	Sub bagian keuangan	30	30,17	29,78	31,07	34,29	30,73	31,19	33	Cukup
5	Jabatan fungsional	48,22	45,19	46,81	43	30,57	33,71	31,87	31	Baik
6	Bidang administrasi kepegawaian	49,11	50	47,09	46,21	40	30,31	31,23	32,76	Baik
7	Sub bidang mutasi pegawai	30,62	30	29,19	27,65	29,08	30	28,51	28	Kurang
8	Sub bidang dokumentasi dan informasi pegawai	33	32,53	30,61	32,27	27,78	28	31,71	30,79	Cukup
9	Bidang pembinaan pegawai	42,23	40	43,13	39	29	30	30	28,12	Cukup
10	Sub bidang pembinaan dan pengembangan karir pegawai	50,07	40,88	47	47	25,19	37,12	30,17	30	Baik
11	Sub bidang kesejahteraan pegawai	28,14	28	28	29,41	30,03	29,05	30	29,76	Kurang
12	Bidang pendidikan dan pelatihan	29,45	27,89	30	29,17	30	30	30	31,17	Kurang
13	Sub bidang pendidikan dan pelatihan structural	39	36,2	37	35,34	21,62	27	27	28,34	Cukup
14	Sub bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	35,07	34	34	33,76	23,17	25,18	24	25,76	Kurang

Sumber : Laporan Evaluasi Tahunan BKD Pangkal Pinang 2015

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dalam kinerja pegawai setiap jabatan dalam struktur organisasi BKD di Pangkal Pinang mayoritas memiliki penilaian

Rini Suntari, 2017

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA PANGKALPINANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang cukup, sedangkan jika dilihat dari penilaian struktur organisasinya dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Kategori kurang

Pada kategori kurang ini, terdapat beberapa struktur organisasi BKD Pangkal Pinang yang diantaranya, yaitu Sub bidang mutasi pegawai, Sub bidang kesejahteraan pegawai, Bidang pendidikan dan pelatihan dan Sub bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.

Dari keseluruhan srtuktur organisasi BKD Pangkal Pinang yang terdiri dari 14 struktur organisasi terdapat 4 struktur organisasi yang masuk ke dalam kategori kurang. Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan secara internal, masuknya struktur organisasi ke dalam kategori kurang di karenakan tidak terpenuhinya salah satu standar penilaian. Seperti diketahui jika penilaian yang dilakukan secara internal ini mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari dua kriteria penilaian, pertama penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.

Dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP), pada struktur organisasi yang masuk ke dalam kategori kurang ini dikarenakan oleh kesalahan dalam mencapai sasaran kerja pegawai. Meskipun secara target sasaran kerja pegawai tercapai, akan tetapi kualitas pencapaiannya kurang sesuai dengan peraturan serta perencanaan awal, seperti pada Sub bidang mutasi pegawai. Pada struktur organisasi ini, yang sering mejadi permasalahan adalah kurang tepatnya menempatkan kemampuan pegawai dengan jabatan dan fungsinya, sehingga hal tersebut mempengaruhi terhadap pencapaian kerja yang kurang oftimeal, serta dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai pada struktur organisasi lainnya karena pada dasarnya struktur organisasi pada organisasi BKD Pangkal Pinang saling berkesinambungan.

2. Kategori cukup

Pada kategori cukup, terdapat 5 struktur organisasi, diantaranya Sub bagian perencanaan, Sub bagian keuangan, Sub bidang dokumentasi dan informasi pegawai, Bidang pembinaan pegawai dan Sub bidang pendidikan dan pelatihan structural.

Pada ke 5 struktur organisasi BKD di Pangkal Pinang termasuk ke dalam kategori cukup. Artinya, baik SKP maupun perilaku pegawai sudah memenuhi standard yang telah di tetapkan oleh BKD Pangkal Pinang. Dilihat dari SKP nya, pegawai sudah dapat menghasilkan kinerja yang cukup baik dengan mencapai target yang telah di tetapkan dengan kualitas yang dapat di bilang baik atau sesuai standard, seperti pada Sub bagian keuangan. Pada sub bagian keuangan, pengelolaan keuangan sudah cukup transparan dengan adanya pelaporan yang terperinci dan dapat di pertanggung jawabkan, selain itu jika di tinjau dari perilaku pegawainya sudah mengarah kepada tingkat loyalitas yang cukup tinggi terhadap organisasi dan pekerjaan sehingga pegawai pada Sub bagian keuangan ini merasa memiliki tanggung jawab lebih terhadap pekerjaan. Hal yang serupa juga di tunjukan oleh struktur orgnaisasi lainya, meskipun jika lebih di telaah lebih dalam tentu masih terdapat perbedaan antara kelebihan dan kekurangan dari setiap struktur organisasi yang termasuk pada kategori cukup tersebut.

3. Kategori Baik

Pada kategori baik, terdapat 4 struktur organisasi, diantaranya Sekertaris, Sub bagian umum dan kepegawaian, Jabatan fungsional, Bidang administrasi kepegawaian dan Sub bidang pembinaan dan pengembangan karir pegawai.

Dari seluruh struktr organisasi di BKD Pangkal Pinang, terdapat 4 struktur organisasi yang memiliki penilaian dengan kategori baik. Kategori baik disini bukan berarti pegawai pada struktur organisasi memiliki nilai yang sempurna, akan tetapi lebih kepada SPT dan perilaku pegawai yang cenerung mengalami kenaikan, seperti dalam SPT, selain struktur

organisasi tersebut dapat mencapai target yang telah ditetapkan juga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja yang dicapai seperti pada Sub bidang pembinaan dan pengembangan karir pegawai. Pada struktur organisasi tersebut terlihat kinerja yang dilakukannya telah mencapai target dengan kualitas yang baik pula, hal ini terlihat dari adanya peningkatan kemampuan dari pegawai di BKD yang telah mengikuti pelatihan serta terdapatnya jenjang karir yang jelas untuk pegawai yang memiliki prestasi serta memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

Dilihat dari perilaku pegawai pada struktur organisasi yang masuk ke dalam kategori baik, umumnya pegawai lebih taat terhadap peraturan serta lebih disiplin dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai pegawai, sehingga tingkat ketidakhadiran pada Sub bidang pembinaan dan pengembangan karir pegawai cenderung menurun atau rendah. Selain hal itu, pada pegawai yang telah memiliki jabatan yang cukup tinggi, mereka dapat memberikan perilaku yang baik untuk menjadi contoh bagi pegawai lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui jika mayoritas struktur organisasi di BKD Pangkal Pinang memang telah berada pada kategori cukup, akan tetapi, sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak tentu pihak BKD Pangkal Pinang tidak dapat mengabaikan struktur organisasi yang masih tergolong dalam kategori rendah, sehingga mengakibatkan kurangnya kinerja.

Kurangnya kinerja di salah satu jabatan struktural, tentu akan memiliki dampak terhadap tingkat keberhasilan BKD sendiri dalam mencapai tujuan awal yang telah ditetapkan sebelumnya. Jabatan struktural yang masuk ke dalam kategori kurang jika ditinjau dari sasaran kerja PNS (SKP) dikarenakan kurangnya kemampuan yang dimiliki aparatur dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan jabatannya sendiri serta adanya ketidaksesuaian antara penempatan jabatan dengan latar belakang pendidikan dan keahlian dari aparatur tersebut. Selain itu, besar kemungkinan dikarenakan kurangnya keseriusan dari jabatan struktural dalam melakukan kerja, aparturnya hanya melakukan kerja sebagai pengguguran tugas saja sehingga dilakukan dengan seadanya saja tanpa dibarengi dengan

kepuasan kerja pada kerja yang mereka lakukan sehingga dalam kinerjanya menjadi kurang efektif.

Sedangkan jika dilihat dari perilaku kerjanya jabatan struktural yang masuk ke dalam kategori kurang tersebut dikarekan kurang disiplinnya aparatur BKD seperti ketepatan waktu masuk dan pulang kerja. Selain itu, orientasi pelayanan dari sebagian aparatur BKD masih rendah sehingga, sampai pada saat sekarang masih ada sebagian SKPD yang menilai bahwa pelayanan yang diberikan oleh BKD terlalu berbelit-belit sehingga koordinasi kerja dengan SKPD yang lainya menjadi terganggu.

Lebih lanjut penulis melakukan wawancara dengan Kasubdit Pengembangan dan Hukuman Disiplin, yaitu Ibu Roza Mustiana S.Kom dari hasil wawancara diketahui bahwa kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah secara umum sudah baik, namun disamping itu masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya dapat lebih ditingkatkan lagi. Masalah-masalah seperti kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas dan pekerjaan pada masing-masing sub bagian ketenagakerjaan. Pada sub bidang mutasi pegawai, belum adanya tenaga pengawas yang berfungsi mengawasi terkait ketenagakerjaan dan juga mediator yang berfungsi sebagai penghubung dan melakukan mediasi antara SKPD lainya, sehingga penempatan pegawai kadang tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang mereka.

Pada sub bidang kesejahteraan pegawai, dinilai tidak adil dalam melakukan penyusunan tunjangan sehingga sering menerima keluhan dari pegawai lainya, selanjutnya pada sub bidang pendidikan dan pelatihan dinilai masih kurang dalam penyampaian materi terhadap peserta didik sehingga hasil pendidikan tidak dirasakan secara signifikan oleh BKD sendiri. lebih lanjut yaitu Ibu Roza Mustiana S.Kom menjelaskan pula penilaian kinerja pegawai dari segi perilaku kerja yang secara umum masih terdapat ketidakpuasan pada pegawai BKD terhadap 1) Sistem pola karier, 2) Kepemimpinan, serta 3) Peran yang tidak begitu jelas jika dibandingkan dengan besarnya tunjangan yang diterimanya, serta 4) pembagian tugas yang dirasa tidak adil.

Ketidakpuasan kerja tersebut terutama dirasakan oleh aparatur yang masih memiliki golongan rendah dengan masa bakti yang telah cukup lama. Hal ini juga dapat terlihat dari rendahnya tingkat kepatuhan beberapa pegawai terhadap aturan yang berlaku. Dengan adanya rasa ketidakpuasan yang dirasakan oleh sebagian pegawai tentu memberikan kinerja yang kurang efektif terhadap organisasi, sehingga dalam pandangan masyarakat maupun pemberitaan yang ada di media massa pada umumnya, kinerja dari aparatur pemerintah yang ada selama ini belum mampu memenuhi harapan dari sebagian besar masyarakat. Pegawai pemerintahan digambarkan mempunyai tingkat profesionalisme yang rendah, kemampuan pelayanan yang tidak optimal, rendahnya tingkat *reliability*, *assurance*, *empathy* dan *responsiveness*, tidak memiliki tingkat integritas sebagai pegawai pemerintah sehingga tidak mempunyai daya ikat emosional dengan instansi dan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Pangkal Pinang serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja di organisasi pemerintahan khususnya, di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Pangkal Pinang dimana hasil penelitian ini akan dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pangkal Pinang”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam organisasi yang dapat menunjang efektifitas dan efisiensi kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Namun dalam operasional organisasi secara umum, kepuasan kerja belum menjadi perhatian sebagai salah satu aspek pertimbangan dalam pengembangan kualitas aparatur pemerintahan. Melalui berbagai kajian teoritis dan penelitian pendahuluan, kepuasan kerja (Umar, et al, 2014) dapat diukur oleh dimensi :

1. kehadiran;
2. Peningkatan tanggungjawab;
3. Mematuhi pekerjaan sendiri;
4. Bangga pekerjaan sendiri;

5. Bangga/hormat kepada atasan;
6. Bersemangat tinggi.

Selain itu, harus juga dipahami bahwa pegawai bekerja tidak hanya berorientasi pada segi ekonomis, melainkan pada segi sosial juga kondisi kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Menurut (Robbins, 2001, hal. 83) beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Umur, kinerja akan menurun seiring dengan bertambahnya umur seseorang. Dalam kenyataannya, kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur mereka;
2. Jenis Kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri terhadap wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan;
3. Jabatan/Senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, karena perbedaan jabatan dapat membedakan jenis kebutuhan yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2011) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, remunerasi, desentralisasi tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Sedangkan sistem pengukuran kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan (Ivancevich, et all. 2006 hal. 91), menyatakan jika kepuasan seorang pegawai meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja. Kepuasan yang pegawai dapatkan dalam organisasi akan membentuk komitmen pegawai terhadap organisasi dan selanjutnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai atau pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh (Kreitner dan Kinicki, 2005, hal. 79) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka dan untuk memudahkan pengkajian kinerja pegawai, Mitchel dalam buku (Sedarmayanti, 2001, hal.51) melalui indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut : 1. Kualitas Kerja

(*Quality of work*) 2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) 3. Inisiatif (*Initiative*) 4. Kemampuan (*Capability*) 5. Komunikasi (*Communication*). Dari penjelasan diatas, pada dasarnya konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian,2001 :329).

Untuk itu penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja tersebut terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pangkal Pinang, adapun permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pangkal Pinang ?
2. Gambaran pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pangkal Pinang ?
3. Adakah pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pangkal pinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dengan melakukan kajian secara ilmiah mengenai kepuasan kerja dan kinerja pada satuan kerja perangkat daerah BKD di Pangkal Pinang.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pangkal pinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pangkal pinang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pangkal pinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini dapat ditinjau dari dua segi yaitu manfaat secara teoritis dan empirik:

1. Manfaat teoritik, dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu perilaku organisasi serta bidang sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Serta dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian. Berikutnya yang relevan.
2. Manfaat empirik, asil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi yang tepat bagi pengambil strategi dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan memperhatikan kepuasan kerja aparatur pemerintahnya.