

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Senada dengan Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008: 1) mengemukakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan oprasional organisasi. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan professional,

sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67) bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Salah satu lembaga yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja pegawainya adalah Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA), dimana para pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak serta dilaksanakan secara efektif dan efisien. PPPPTK IPA merupakan lembaga yang mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan program fasilitasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan ilmu pengetahuan alam, hal tersebut didasarkan visi dari PPPPTK IPA sendiri yaitu “Terwujudnya Layanan Prima Pengembangan dan Pemberdayaan pendidik dan Tenaga Pendidikan IPA yang Profesional, Komprehensif, dan Bermartabat”.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis selama Program Latihan Profesi (PLP) di PPPPTK IPA Bandung, dalam kenyataannya penulis menemukan beberapa pekerjaan yang masih kurang optimal seperti inisiatif dan kreativitas kinerja pegawai masih belum optimal, penyusunan berkas-berkas yang masih tertunda dan hilangnya sejumlah laporan yang diakibatkan

kurang optimalnya manajemen pengelolaan dan rasa tanggungjawab yang masih kurang optimal.

Pegawai yang melaksanakan kerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai. Seperti yang dikemukakan Hendi Suhendi dan Sahya Anggara (2010:189) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar periode dari organisasi tempat individu tersebut bekerja”.

Pada kenyataannya untuk menuntut agar karyawan berprestasi bukanlah hal mudah, hal ini dikarenakan kinerja seorang pegawai sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuannya dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai program pendidikan, latihan dan motivasi yang menjadi kekuatan dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan kinerja seseorang. Selain faktor-faktor tersebut masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, yang tidak bisa diabaikan yaitu faktor kepuasan kerja, masalah kepuasan kerja memerlukan perhatian khusus karena pada umumnya jika pegawai tidak puas maka akan terjadinya keluhan-keluhan saat bekerja, pemogokan dan perlambanan saat bekerja, jika dibiarkan terus berlarut-larut maka akan mengakibatkan penghambatan pada organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan Gibson yang dikutip oleh Hendi Suhendi dan Sahya Anggara (2010:190) bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social, dan demografi seseorang
2. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*)

Di sisi lain bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2004:203) bahwa: “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”.

Sedangkan menurut Hendi Suhendi dan Sahya Anggara (2010:192) “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”.Kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi hasil kerja.Semua penyedia pelayanan menunjukkan pelayanan yang lebih baik ketika mereka puas dengan pekerjaannya dan ketika mereka merasa berkomitmen dengan organisasinya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai respon umum karyawan berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didupakannya dari tempat bekerja.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya kepuasan kerja yang diduga bisa meningkatkan kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan lembaga. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai**

Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung”

B. Identifikasidan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang terjadi adalah kinerja pegawai yang masih belum optimal, hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kemampuan individu yang kurang, kurangnya motivasi atau dukungan yang diterima, kurang terancangnya kerja, elemen kerja, kurangnya kepuasan dalam bekerja, dan komitmen organisasi yang kurang.

Banyaknya persoalan yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dibatasi ruang lingkup kepuasan kerja pegawai sebagai variable X dan kinerja pegawai sebagai variable Y.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka secara spesifik penulis dapat mengidentifikasi ke dalam beberapa masalah yang diuraikan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pegawai yang dilaksanakan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam?
3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam.

2. Tujuan Khusus

Berdasarkan ruang lingkup rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hal-hal sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pegawai yang dilaksanakan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam
- b. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

D. Manfaat/Signifikansi Penelitian

1. Segi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan

wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Segi Oprasional

a. Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai dilapangan mengenai kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan kepuasan kerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang skripsi ini, penulis sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 5032/UN40/HK/2012 yang dikemas dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2012” sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Pendahuluan peneliti sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang di dalamnya merupakan uraian dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Dalam bab ini berisi tentang, Landasan Teori yang menjadi dasar penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis Penelitian.

BAB III menguraikan mengenai Metode Penelitian. Dalam bab ini berisi tentang Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian, Desain dan Justifikasi Penelitian, Metode Penelitian dan Justifikasi Penggunaan Metode, Definisi Operasional, Instrument Penelitian, Proses Pengembangan Instrument Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV menguraikan mengenai Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi mengenai Pengolahan/Analisis Data yang dapat dilakukan berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif. Dan Pembahasan/Analisis Temuan.

BAB V menguraikan mengenai Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan penelitian dan saran yang diajukan bagi pihak terkait.