

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas pendidikan Kota Bandung merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki tugas pokok melayani, mengawasi dan memfasilitasi hak-hak masyarakat di bidang pendidikan sekaligus menjalankan tujuan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dasar dari penelitian ini adalah berita yang dimuat oleh laman detik.com yang memuat berita tentang Ridwan Kamil selaku pimpinan tertinggi Kota Bandung sedang melakukan evaluasi kinerja instansi-instansi pemerintah yang berada dalam naungan pemerintah Kota Bandung. Berdasarkan hasil evaluasi yang didapat melalui sistem E-RK (Elektronik Remunerasi Kinerja), memberikan kesimpulan bahwa terdapat beberapa instansi yang memiliki kinerja dibawah standar yaitu Dinas Pendidikan Kota Bandung dan Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Hal ini sama dengan apa yang diutarakan oleh anggota komisi D DPRD Kota Bandung, Hassan Fauzi, yang membidangi pendidikan memberikan tanggapan terkait buruknya kinerja Dinas Pendidikan tersebut. Menurut Fauzi, masalah buruknya pendidikan di Kota Bandung bukan lagi rahasia umum. Berbagai masalah di Dinas Pendidikan Kota Bandung setiap tahunnya selalu berulang. Seperti, terkait penerimaan peserta didik baru (PPDB), siswa miskin yang rapor dan ijazahnya ditahan sekloah, hingga masalah anggaran yang sifatnya serapan bagi anak-anak yang wajib mendapatkan pendidikan yang layak.

Dinas Pendidikan Kota Bandung, seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, merupakan salah satu dinas pemerintahan yang sedang memiliki nilai kinerja yang kurang baik dengan ditandai pernyataan yang dibuat oleh Walikota Bandung, Ridwan Kamil. Hal ini diperkuat dengan data rekapitulasi target dan realisasi beberapa tahun sebelumnya yang akan diuraikan dalam table berikut :

No	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
		Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %
1	Sasaran 1 Analisis Capaian Ketersediaan SDM cerdas sejak dini	100	79,8	100	87,5	100	77,18
2	Sasaran 2 Analisis Capaian Peningkatan kuantitas dan kualitas akses penyelenggaraan Pendidikan Dasar 9 Tahun	100	87,38	100	54,52	100	52,96
3	Sasaran 3 Analisis Capaian Peningkatan SDM yang kreatif dan kompetitif	100	87,22	100	62,78	100	67,23
4	Sasaran 4 Analisis	100	80	100	80	100	80

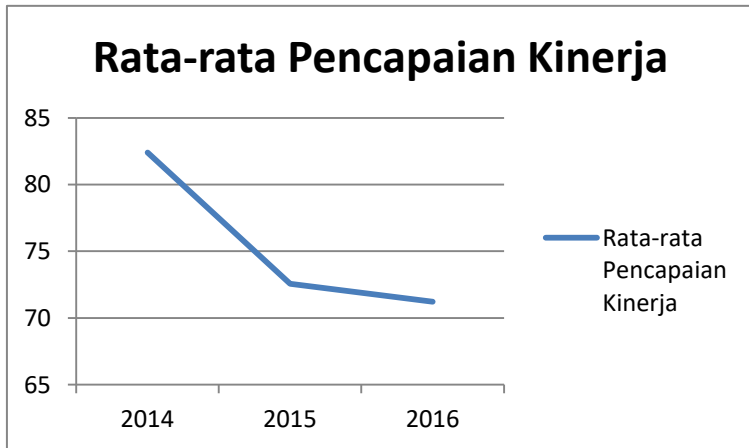
Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

	Capaian Peningkatan Kualitas dan Akses Pendidikan Non Formal						
5	Sasaran 5 Analisis Capaian Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	100	80	100	72	100	70
6	Sasaran 6 Analisis Capaian Peningkatan Kualitas Pelayanan Bidang Pendidikan	100	80	100	78,67	100	80
	Jumlah		494,46		435,47		427,37
	Rata-Rata		82,41		72,57		71,22

Tabel 1. 1
Tabel Rekapitulasi Target dan Realisasi Kerja

Sumber : Sub bagian Rencana dan Program



Gambar 1. 1
Grafik Rekapitulasi Target dan Realisasi Kerja
Sumber : Sub bagian Rencana dan Program

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat mengenai target dan realisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung diatas, terdapat 6 sasaran utama yang harus dicapai oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung. Dari 6 sasaran tersebut terlihat bahwa pencapaian masih fluktuatif namun cenderung menurun. Terdapat 1 sasaran yang cenderung menurun setiap tahunnya yaitu sasaran 5. Penurunan ini memiliki pengaruh yang sangat berarti bagi keberlangsungan capaian kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Jika hasil penilaian tersebut dikonfersikan ke dalam abjad A, B, C, D dan E, maka skala penilaian kerja sebagai berikut :

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

A = 90-100 → Sangat Baik

B = 80-89 → Baik

C = 60-79 → Cukup Baik

Menurut Kepala Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa terdapat 5 faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kurangnya inisiatif, tanggung jawab, disiplin, kerjasama dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi. Faktor pertama pegawai yang kurang inisiatif dan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, bahkan hasil yang dihasilkannya pun terkadang kurang optimal dan tidak memuaskan. Bahkan bila dibandingkan dengan instansi pemerintahan lain di kota Bandung, Dinas Pendidikan Kota Bandung terkenal lambat dalam pengumpulan laporan.

Selain itu melihat dari kedisiplinannya, pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung bisa dikatakan kurang disiplin. Menurut wawancara yang dilakukan dengan Kepala Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, meskipun pada dasarnya kehadiran pegawai baik, namun masih banyak pegawai yang keluar saat jam kerja. Sedangkan jelas sekali bahwa saat jam kerja pegawai seharusnya mengerjakan pekerjaan yang diamanatkan kepada setiap pegawai. Selain itu pengumpulan tugas yang tidak tepat waktu pun menunjukkan bahwa pegawai kurang disiplin.

Dalam sudut pandang variabel kepuasan kerja, masalah yang diutarakan oleh kepala staf sub bagian umum dan kepegawaian menyinggung soal pegawai yang kurang puas dengan beragam aktivitas yang ditawarkan pekerjaan. Karena dalam dinas sendiri setiap aktivitas yang menjadi kewajiban pegawai merupakan sebuah prosedur tetap yang harus dijalankan sesuai dengan instruksi pemimpin. Hal ini pun membuat pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung merasa tidak puas dalam kebebasan menjalankan pekerjaannya. Peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri pun menjadi kecil karena jenis pekerjaannya memang seperti itu.

Pada variabel komitmen organisasi, kepala staf sub bagian umum dan kepegawaian mengutarakan bahwa beberapa pegawainya

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG*
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

memiliki inisiatif yang kurang. Sejumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung enggan melakukan pekerjaan tambahan yang ditugaskan diluar dari tugas pokoknya. Selain hal tersebut, kedisiplinan pegawai masih menjadi kendala. Walaupun dalam rekapitulasi absen baik, masih terdapat pegawai yang keluar saat jam kerja. Ini menandakan bahwa masih kurangnya komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Masalah kinerja yang dialami oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung sebenarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor – faktor yang dapat memengaruhi kinerja menurut pendapat para ahli adalah kepuasan kerja (Gibson, dalam Umam, 2010; Robbins dan Judge, 2008; Kreitner dan Kinicki, 2005) dan komitmen organisasi (Amstrong dan Baron, dalam Wibowo, 2009; Mathis dan Jackson, 2011).

Kepuasan kerja merupakan respon dari pekerja terhadap semua hal yang berkaitan dengan pekerjaannya yang nantinya akan membentuk sikap kerja dan perspektif seorang pekerja terhadap semua elemen yang ada di lingkungan pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang dicapai diharapkan dapat memenuhi standar perusahaan, bahkan Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa “...Organisasi yang mempunyai pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai pegawai yang kurang puas.” Oleh karena itu, kepuasan kerja penting untuk ditingkatkan karena dapat memberikan keuntungan bagi pegawai maupun perusahaan itu sendiri dalam mencapai efektivitas kerja yang diharapkan.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasi sangatlah penting dalam suatu organisasi, karena komitmen menggambarkan tingkat keyakinan pegawai dalam menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi (Mathis dan Jackson, 2011). Dapat diartikan bahwa komitmen merupakan bentuk kesadaran dari pegawai terhadap peran dan fungsi dirinya di dalam organisasi yang timbul langsung dari dirinya sendiri. Dari komitmen inilah nantinya timbul kesadaran dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dimana dia berada. Hal ini menunjukkan bahwa

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG*
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

komitmen organisasi harus diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai dinas pendidikan Kota Bandung.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG*

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

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dengan memerhatikan tingkat kepuasan kerja dan komitmen pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang cara mengatasi kinerja yang rendah.

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG*

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