

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai masalah yang berbeda-beda terkait pegawainya tergantung pada masalah yang dihadapi. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset dalam tumbuh besar-kecilnya suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (1990:233) bahwa “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Oleh karena itu, suatu organisasi di tuntut harus selalu memperhatikan sumber daya manusia yang mereka miliki yaitu para pegawainya.

Peranan pegawai pada suatu organisasi adalah sangat penting, dan hal tersebut merupakan sesuatu yang tidak dapat dipungkiri, karena bagaimana pun keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, tinggal bagaimana organisasi bisa atau tidaknya meningkatkan kinerja pegawainya. Apabila kinerja para pegawai pada suatu organisasi tidak maksimal, maka hasil yang akan dicapai oleh organisasi tersebut pun tidak akan maksimal pula, begitu pula sebaliknya.

Demi mencapai tujuannya, suatu organisasi harus selalu memperhatikan para pegawainya agar dalam pelaksanaan kerja, pegawai mampu bekerja secara maksimal sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tercapai. Organisasi

Yanto Wiguna, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip, Dan Pengembangan Sistem Informasi (Bapapsi) Kabupaten Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

juga harus mengarahkan para pegawainya agar memiliki perilaku yang memiliki kesadaran untuk bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Perilaku bekerja yang ditampilkan oleh organisasi mencerminkan tingkat kinerja yang dimilikinya.

Badan Perpustakaan, Arsip dan Pengembangan Sistem Informasi (BAPAPSI) Kabupaten Bandung merupakan salah satu bagian dari pengembangan program kerja daerah, khususnya di Kabupaten Bandung. BAPAPSI berupaya terus untuk meningkatkan profesionalitas dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat yang optimal melalui informasi yang berkualitas yang salah satu layanannya yaitu membuat terobosan yaitu dengan mendirikan perpustakaan di 110 desa. Strategi ini dilakukan untuk meningkatkan minat baca di kalangan masyarakat yang tingkatan bacanya masih kurang. Dalam aktivitas pelaksanaannya seluruh pegawai melaksanakan program kerja yang telah digariskan dalam uraian jabatan. Maka dari itu dibutuhkan kinerja yang tinggi dari setiap pegawai dalam menyelenggarakan berbagai aktivitasnya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Jadi kinerja merupakan hasil kerja seseorang ketika melaksanakan tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang diutarakan Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) antara lain adalah faktor eksternal hal ini dapat

Yanto Wiguna, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip, Dan Pengembangan Sistem Informasi (Bapapsi) Kabupaten Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menggambarkan tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Sartono selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian diperoleh gambaran bahwa kinerja di kantor BAPAPSI belum optimal, hal ini terlihat dari hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan tiap bidang di BAPAPSI Kabupaten Bandung bisa di lihat dari tabel berikut.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Tiap Bidang di BAPAPSI

No	Jabatan Struktural	Nilai	
		Hasil Kerja	Kompetensi
1	Bidang Perpustakaan	73	78
2	Bidang Kearsipan	71	82
3	Bidang Pengelolaan dan Pengembangan Informasi	72	77
4	Bidang Pembedayaan Informasi	74	75

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Standar Penilaian :

- Amat Baik : 91 - 100
- Baik : 76 - 90
- Cukup : 61 – 75
- Sedang : 51 – 60
- Kurang : \leq 50

Adapun unsur - unsur yang dinilai, meliputi (1) Hasil Kerja yang terdiri dari Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama (2) Kompetensi yang terdiri dari Kesetiaan, Ketaatan, Kejujuran, Kepemimpinan. Dapat di lihat dari data di atas bahwa penilaian kinerja setiap bidangnya rata-rata masih di nilai “cukup”, belum

Yanto Wiguna, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip, Dan Pengembangan Sistem Informasi (Bapapsi) Kabupaten Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sepenuhnya memenuhi angka “baik” secara keseluruhan dari tiap bidangnya di BAPAPSI.

Selain dari penilaian kinerja tiap bidang, penilaian kinerja pegawai di BAPAPSI pun belum optimal, hal ini dapat di lihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1. 2
Penilaian Kinerja Pegawai BAPAPSI
Tahun 2011

Nilai	Jumlah Pegawai
91 - 100	4
76 - 90	23
61 - 75	31
51 - 60	15
≤ 50	5

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Keterangan :

- Melebihi tuntutan 91 – 100
- Memenuhi tuntutan 76 – 90
- Memenuhi sebagian tuntutan 61 – 75
- Tidak memenuhi tuntutan 51-60
- Sangat tidak memenuhi tuntutan ≤50

Berdasarkan table 1.2 pegawai lebih banyak yang mendapat nilai antara 61-75 sebanyak 31 pegawai, hal ini memandakan bahwa pegawai “memenuhi sebagian tuntutan”. Untuk pegawai yang memiliki nilai antara 91-100 dan 76-90 yang berarti bahwa pegawai “melebihi tuntutan” dan “memenuhi tuntutan” sebanyak 4 dan 23 pegawai. Sisanya pegawai yang memiliki nilai antara 51-60

dan ≤ 50 yang berarti bahwa pegawai “tidak memenuhi tuntutan” dan “sangat tidak memenuhi tuntutan” sebanyak 15 dan 5 pegawai.

Menanggapi data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2011 di atas menurut Bpk. Drs. Sartono selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa hasil yang kurang memuaskan tersebut disebabkan oleh keinginan pegawai untuk berprestasi yang masih cenderung rendah pada saat itu. Beliau juga menyebutkan bahwa dalam kriteria penilaian kinerja, aspek kualitas pegawai merupakan titik lemah bagi sebagian pegawai. Pegawai selalu mengeluh dengan tugasnya dan target kerja yang diharapkan selalu meleset yang di duga menjadi salah satu faktor yang mendeskripsikan bahwa keinginan berprestasi pegawai yang rendah.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa faktor eksternal yang tidak terpenuhi merupakan penyebab rendahnya kinerja. Hal ini sejalan dengan Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) yang mengutip pendapat A. Dale Timple (1992:32) yang menyatakan bahwa.

“faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi”.

Adapun pendekatan yang berkaitan dengan faktor eksternal adalah kepuasan kerja. Ada dua sikap yang menunjukkan gambaran tingkat kepuasan kerja

yakni sikap positif dan negatif. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2007:106) bahwa.

“Sikap positif yang dimaksud dapat berupa rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, produktifitas karyawan yang tinggi dan rendahnya tingkat pergantian (turn over) yang terjadi, sedangkan sikap negative berupa tingginya tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan serta rendahnya produktifitas”.

Selain masalah kinerja di BAPAPSI maka diperoleh juga data ketidakhadiran pegawai bisa di lihat dengan adanya pegawai yang tidak hadir saat bekerja. Dapat dilihat dari data di bawah ini.

Tabel 1. 3
Data Ketidakhadiran Pegawai BAPAPSI
Periode Januari – Desember 2011

No.	Bulan	Jumlah Pegawai
1	Januari	9
2	Februari	8
3	Maret	15
4	April	10
5	Mei	12
6	Juni	14
7	Juli	13
8	Agustus	10
9	September	11
10	Oktober	13
11	November	15
12	Desember	15

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel di atas, dapat di lihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai BAPASI yang berarti tingkat kemangkiran cenderung naik turun pada tahun 2011, hingga pada akhir tahun 2011 pegawai yang mangkir sebanyak 15 pegawai. Hal ini mengindikasi bahwa kepuasan kerja pegawai di BAPAPSI

sedang bermasalah seperti diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (2005:297), “Tingkat kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan sikap kepuasan kerja seorang karyawan”. Dari pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kemangkiran karyawan/pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Dan juga sebaliknya semakin rendah tingkat kemangkirannya semakin tinggi tingkat kepuasannya.

Setiap organisasi pasti menginginkan agar pegawainya bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Jika hal itu terjadi maka pemberian penghargaan, kenaikan pangkat/golongan dan kenaikan jabatan salah satu upaya ketika hasil kinerja pegawai tersebut memuaskan sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri bagi setiap individunya. Tapi tidak semua pegawai diberikan iming-iming dalam melaksanakan tugas atau perintahnya. Seperti menurut pendapat Handoko (2001:193) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Jadi kepuasan kerja dapat menaikkan kinerja atau tidak, tergantung dari bagaimana cara pandang atau respon pegawai terhadap pekerjaan yang dirancang dengan maksud ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Robbins (2006:120) menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya terhadap kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan”. Pendekatan kepuasan kerja yang erat hubungannya dengan kinerja karyawan/pegawai merupakan wujud dari perilaku

organisasi yang menyangkut terhadap perilaku individu. Kepuasan kerja merupakan stimulus yang diberikan untuk mempengaruhi perilaku individu yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai.

Melihat fenomena di atas yang sedang terjadi di Badan Perpustakaan, Arsip dan Pengembangan Sistem Informasi (BAPAPSI) Kabupaten Bandung menurunnya kinerja pegawai bisa disebabkan oleh kepuasan kerja tiap pegawai yang menurun.

Apabila kepuasan kerja pegawai tidak meningkat sesuai yang diharapkan maka akan semakin membuat kinerja pegawai semakin turun dan pada akhirnya tentu saja tujuan organisasi akan tidak tercapai. Mengingat pentingnya masalah di atas maka perlu dilakukan penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dituangkan dalam judul: **“Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan, Arsip dan Pengembangan Sistem Informasi (BAPAPSI) Kabupaten Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Maksud utama dari penelitian ini adalah mengkaji permasalahan kinerja yang terjadi di BAPAPSI. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat ditarik suatu indikasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di BAPAPSI. Demi tercapainya kinerja yang optimal dibutuhkan kepuasan kerja dari setiap individu.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka penulis merumuskan masalah menjadi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Pengembangan Sistem Informasi (BAPAPSI) Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Pengembangan Sistem Informasi (BAPAPSI) Kabupaten Bandung?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Pengembangan Sistem Informasi (BAPAPSI) Kabupaten Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan gambaran empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran bagaimana tingkat kepuasan kerja di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Pengembangan Sistem Informasi (BAPAPSI) Kabupaten Bandung.
2. Memberikan gambaran bagaimana tingkat kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Pengembangan Sistem Informasi (BAPAPSI) Kabupaten Bandung.

Yanto Wiguna, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip, Dan Pengembangan Sistem Informasi (Bapapsi) Kabupaten Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Memberikan gambaran bagaimana seberapa besar kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Pengembangan Sistem Informasi (BAPAPSI) Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Setelah perumusan tujuan dapat tercapai, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, yaitu dapat menambah wacana kajian tentang masalah konsep kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis, yaitu dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait di dalamnya sebagai bahan informasi dan masukan yang positif. Serta dapat pula dijadikan dasar pertimbangan bagi pengambilan kebijakan atau keputusan perusahaan, terutama dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti, yaitu untuk menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti dengan berusaha untuk mengoptimalkan teori yang dimiliki sehingga memberikan pengalaman langsung dalam penelitian ilmiah yang dilakukan.