

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan pegawai sebagai sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat penting dalam usaha menunjang organisasi mencapai keberhasilannya. Sampai saat ini belum ada suatu perusahaan ataupun instansi yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan manusia. Seperti yang dikemukakan oleh (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013, hlm. 2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari hal tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor manusia (pegawai) sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada kecenderungan makin besar organisasi atau instansi maka makin besar kebutuhan personalia. Agar organisasi dapat berkembang maka peranan pegawai harus didayagunakan dan dikembangkan secara menyeluruh, sehingga menghasilkan tenaga-tenaga yang terampil di segala bidang/sector pekerjaan dan dapat bekerja secara efektif sehingga produktivitas kerja tercapai sesuai dengan tujuan organisasi.

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 mendayagukannya secara optimal, sehingga pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh manajemen organisasi.

Hal yang menarik untuk dikaji yang berhubungan dengan sumber daya manusia adalah rendahnya efektivitas kerja karyawan.(Robbins, Stephen P. dan

Coulter, (2010, hlm. 8)“efektivitas sering kali disebut sebagai mengerjakan hal yang tepat yaitu, menjalankan aktivitas-aktivitas yang secara langsung membantu organisasi mencapai sasarannya.” Dengan demikian efektivitas pada hakekatnya berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, sebuah perusahaan mengharapkan karyawannya bekerja secara efektif berdasarkan faktor-faktor pendukung efektivitas kerja.

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting di dalam berbagai macam kegiatan organisasi yang sangat perlu diperhatikan dan dikembangkan agar tercapainya tujuan organisasi yang tepat sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan target anggaran yang ditentukan, dan sesuai dengan target tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pegawai merupakan salah satu faktor penting di didalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif karena perilaku dan hasil kerja pegawai tersebut yang akan menentukan lancar atau terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Pendidikan Kota Bandung adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan sebagian kewenangan di bidang pendidikan. Pada saat ini, efektivitas kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung menjadi kemampuan yang paling penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian pekerjaan masing-masing pegawai. Terutama kegiatan pekerjaan untuk melayani masyarakat, meskipun masih ditemukan beberapa pekerjaan kantor yang masih kurang efektif dalam pelaksanaannya.

Dibawah ini merupakan data penilaian kerja terhadap beberapa bagian pekerjaan di Dinas Pendidikan Kota Bandung :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Capaian Penilaian Kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung

No	Bagian Pekerjaan	Capaian Nilai					
		2011 %	2012 %	2013 %	2014 %	2015 %	2016 %
1.	Bagian Umum & Kepegawaian	60,24	76,43	80,87	61,00	70,99	80,55
2.	Bagian Rencana & Program	68,99	93,57	85,90	59,00	72,10	72,45
3.	Bagian Keuangan	76,50	80,77	78,50	94,00	71,86	75,23
4.	Bidang PTKSD	77,65	86,79	84,50	77,67	80,99	82,44
5.	Bidang PSMP	70,50	87,10	85,47	72,00	79,00	65,70
6.	Bidang PSMAK	72,10	83,56	81,90	78,90	69,50	87,56
7.	Bidang PNFI	70,00	82,56	80,00	67,87	80,40	79,80
Rata-rata Capaian Penilaian Kerja		70,85	84,39	82,44	72,92	74,98	77,67
Rata-rata Capaian Penilaian Kerja setiap tahun			Naik 13,54	Turun 1,95	Turun 9,52	Naik 2,06	Naik 2,67

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2011-2016

Berdasarkan tabel data capaian nilai penilaian kerja diatas memperlihatkan bahwa efektivitas kerja pegawai belum tercapai secara optimal sesuai dengan target 100%. Pada tahun 2011 rata-rata pencapaian penilaian kerja pegawai yaitu 70,85% dengan capaian tertinggi dicapai oleh bagian Keuangan dengan capaian nilai 76,50% , pada tahun 2012 dan tahun 2013 capaian nilai tertinggi dicapai oleh bagian Rencana dan Program dengan capaian nilai 93,57% dan 85,90% sedangkan masing-masing rata-rata keseluruhan yaitu 84,39% dan 82,44%. Capaian pada tahun 2012 mengalami kenaikan 13,54% dari tahun sebelumnya dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2013 yaitu turun 1,95%. Pada tahun 2014 capaian nilai tertinggi dicapai oleh bagian Keuangan dengan capaian nilai 94,00% dengan rata-rata capaian penilaian kerja yaitu 72,92%. Pada tahun 2015 capaian nilai tertinggi

dicapai oleh Bagian PTKSD dengan rata-rata keseluruhan adalah 74,98% naik 2,06% dari tahun 2014. Dan pada tahun 2016 capaian nilai tertinggi dicapai oleh Bagian PSMAK dengan capaian nilai 87,56%. Dengan rata-rata keseluruhan Penilaian Kerja pada tahun 2016 yaitu 77,67%.

Berdasarkan analisis penulis terhadap fenomena yang terjadi pada data diatas menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung masih berada dalam 77,21%. Ada banyak hal yang menyebabkan efektivitas di Dinas Pendidikan Kota Bandung belum mencapai target 100%. Diantaranya yaitu proses pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, menurut peraturan dinas pada LKIP Dinas Pendidikan Kota Bandung menurut urutan golongan 1 – 4 yaitu :

Capaian urutan 1 = 100% yang berarti sangat memuaskan

Capaian urutan 2 = 85% < capaian 100% yang berarti Sangat baik

Capaian urutan 3 = 70% < capaian 100% yang berarti Baik

Capaian urutan 4 = 55% < capaian 100% yang berarti Cukup

Capaian urutan 5 = < 55% yang berarti kurang

Sumber: Peraturan Dinas LKIP Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Analisis tersebut diperkuat dengan hasil wawancara pra penelitian penulis dengan Bapak Budi, Bapak Rizal dan Ibu Rikrik yang merupakan salah satu pegawai Sub bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung. Bahwa efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung masih belum sesuai dengan kriteria ideal yakni 100%. Masih terdapat beberapa fenomena yang terjadi terkait permasalahan tentang efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung, Target tersebut seperti diantaranya masih banyak pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, tidak sesuai dengan target biaya yang telah ditentukan, dan output yang dihasilkan lebih kecil dari inputnya. Yang dimana target yang telah ditentukan tidak sesuai dengan realisasi yang terjadi. Pencapaian target beban kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung masih berkisar antara 70 % - 80 %. Dengan batas toleransi minimal yaitu 90 % dari target beban kerja yang ditentukan. Ini mencakup seluruh beban

kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung tidak terkecuali dengan beban kerja yang lebih sedikit ataupun lebih banyak dari yang lainnya. Maka dari itu efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung belum dikatakan masuk ke dalam kriteria nilai 100 sesuai dengan kriteria Standar Nilai Prestasi Kerja yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Nasional.

Adapun standar nilai prestasi kerja seperti terlihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 1. 2
Standar Nilai Prestasi Kerja

Kriteria Nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan, dan lain-lain.
51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi dan pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2011-2016

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung belum mencapai kriteria 100% dan hanya mencapai sekitar 70%,

apabila dibandingkan dengan standar nilai prestasi kerja Dinas Pendidikan Kota Bandung terletak antara 61 – 75 ini berarti pencapaian hasil kerja pegawai mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain. Oleh karena itu perlu adanya rangsangan pendukung yang dapat tercapainya efektivitas kerja pegawai secara optimal. Rangsangan pendorong tersebut dapat berasal dari dalam berupa dorongan dan keinginan untuk mencapai prestasi terbaik, mendapat pengakuan dan penghargaan, dan keinginan untuk menciptakan output terbaik. Sedangkan rangsangan pendorong dari luar dapat seperti kepuasan pegawai dalam bekerja, penghargaan yang nyata, gaji yang cukup, kepastian jenjang jawaban, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa perlu adanya kajian yang lebih mendalam antara lain melalui penelitian yang dapat dilakukan sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif terutama terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan Efektivitas kerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan didalam latar belakang masalah di atas bahwa sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting di dalam suatu organisasi, Salah satunya dengan 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 secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya dan akan berakibat buruk dalam hasil pegawaiian dan hasil kerja mereka. Kepuasan kerja pegawai menurut (Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, 2012) berpendapat bahwa “kepuasan kerja bukanlah seberapa keras seorang bekerja atau seberapa baik dari suatu pekerjaannya, tapi seberapa besar dia menyukai jenis pekerjaan tertentu atau semua aktivitas pekerjaannya. kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang atau perasaan tentang pekerjaan itu sendiri, upah, promosi,

atau kesempatan pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan sebagainya.” Oleh karena itu, semua jenis organisasi membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya.

Menurut (Luthans, (2011, hlm. 141) menyatakan lima dimensi kepuasan diantaranya :

1. Pay (Gaji)
2. The Work It Self (Pekerjaan Itu Sendiri)
3. Co-Workers (Rekan Kerja)
4. Promotion Opportunities (Kesempatan Promosi)
5. Supervision (Pengawasan),

(Campbell (dalam Putri, 2017) mengemukakan enam kriteria yang harus diperhatikan dalam pencapaian efektivitas kerja karyawan yaitu, “Efektivitas kerja dalam suatu organisasi memiliki beberapa kriteria yang harus diperhatikan yaitu Kesiapsiagaan, efisiensi, absenteisme, semangat kerja, motivasi, dan kepuasan.”

Dari paparan diatas, menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Selain itu, dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan sasaran operasional prosedur sehingga membuat pekerjaan menjadi efektif.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan Maksud dari penelitian ini adalah mengungkap gambaran tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian ilmiah tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Sedangkan secara Khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi tingkat kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.3 Kegunaan Penelitian

Setelah tujuan hasil penelitian diatas tercapai, maka dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang tertarik dengan kajian penelitian ini. Adapun kegunaan-kegunaan lain yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Memberikan sumbangan bagi bidang ilmu manajemen perkantoran, terutama dalam kaitannya dengan masalah kepuasan kerja. Dan juga dapat dijadikan dasar penelitian bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untu meneliti permasalahan yang sama.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk dapat lebih memahami faktor-faktor dan masalah-masalah yang berkaitan dengan efektivitas kerja, sehingga dapat dikembangkan pendekatan yang efektif bagi meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung mengenai efektivitas kerja pegawai.
- c. Sebagai sumbangan informasi bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung mengenai masalah yang sedang dihadapi.
- d. Sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja.
- e. Untuk mengetahui dengan pasti pengaruh kepuasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- f. Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, sehingga dapat mengaplikasikan teori yang telah dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala, dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan secara keilmuan.

Sebagai bahan bagi para pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kepuasan kerja yang menunjang efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.