

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Pengelolaan negara tidak lepas dari peran aparatur pemerintah sebagai penggerak utama roda pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat adalah aset terpenting yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab instansi pemerintah. Esensi tugas dan tanggung jawab instansi pemerintah adalah melaksanakan fungsi pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan kepada masyarakat sebagai penerima manfaatnya. Karena itu setiap instansi pemerintah harus mewujudkan pelayanan yang *excellent* atau prima, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja secara maksimal.

Menurut As'ad (2000, hal 102) kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu yang diteliti adalah tentang sebab dan sumber kepuasan kerja serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan pegawai untuk bekerja bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi pegawai yang baik, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan

prestasi terbaik bagi organisasi dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Medan Perjuangan akan meningkat. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan) kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial), hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek), kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh), dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan).

Mangkunegara (2007, hal 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.” 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.

Kantor Camat Medan perjuangan terletak di Jl. Pendidikan No 89, Medan, Sumatera Utara, banyak kajian tentang sumber daya manusia dankeorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menyatakan bahwa beberapa faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (pegawai), peran kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan memilih judul yaitu **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Medan Perjuangan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kurangnya kedisiplinan kerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak mampu mencapai suatu keberhasilan.
2. Hambatan-hambatan yang terjadi pada pencapaian kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai semakin menurun.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup masalah dalam penelitian ini tidak terlalu luas, maka penelitian ini terbatas hanya pada Kantor Camat Medan Perjuangan.

1.4. Perumusan Masalah

Dari hasil latar belakang masalah penelitian, maka dapat pula dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang telah ditetapkan. Pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut : “ **Sejauh mana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Medan Perjuangan**”.

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui Sejauh mana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Medan Perjuangan.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah penelitian bagi para mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Medan Area khususnya pada Program Studi Administrasi Publik.
- b. Secara praktis, dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait didalam penelitian dan mengukur kemampuan penulis dalam membahas dan menggali data yang berhubungan dengan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Medan Perjuangan.