

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesuksesan sebuah organisasi bukan semata-mata ditunjang oleh ketersediaan sarana prasarana akan tetapi yang paling utama adalah sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor produksi dalam kegiatan operasional bisnis maupun satuan organisasi lembaga pemerintah. Sumber daya manusia yang berkualitas dicerminkan dengan kemampuannya untuk bekerja secara efektif dan efisien, kinerja yang handal sehingga memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja suatu unit kerja lembaga pemerintahan dan menjadi salah satu faktor penunjang yang mempengaruhi kinerja pegawai lain diantaranya kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia perlu diatur, dikelola, dan diarahkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan segala bidang. Unit kerja (organisasi) harus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan harapan mampu meningkatkan peran kinerja dalam pelayanan prima terhadap masyarakat luas. Melalui peningkatan sumber daya manusia ini maka kualitas sumber daya manusia akan tinggi dan begitu juga dengan kinerja sumber daya manusia semakin tinggi, begitu pula sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia rendah maka kualitas kinerja sumber daya manusia semakin rendah.

Salah satu permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah penerapan prosedur kerja yang baik. Penelitian menemukan adanya prosedur kerja yang harus digunakan saat ini. Hal ini akan berakibat turunnya kinerja pegawai, baik secara cepat maupun lambat. Akibat yang paling besar berdampak adalah pada organisasi secara menyeluruh. Para Pegawai banyak yang tidak sesuai dengan kualitas sumber daya manusianya sehingga mereka tidak tau bagaimana menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain Kualitas sumber daya manusia kurang sesuai sehingga banyak hambatan dalam melaksanakan pekerjaan dan pada akhirnya mengganggu kinerja pegawai. Oleh karena itu Kantor kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara perlu memberikan pengalaman, pelatihan dan sosialisasi tentang Tugas pokok fungsi pegawai kepada seluruh pegawai dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dianggap salah satu kunci terpenting dalam sebuah organisasi pemerintah, dimana pegawai sebagai sumber daya manusia bergerak utama atas kelancaran dan kesuksesan sebuah organisasi, untuk itu sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

Dipang (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Begitu juga dengan temuan Rahuyu, dkk (2014) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kualitas sumber daya manusia hal lain yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja. Seorang pegawai akan loyal terhadap pekerjaannya apabila mendapatkan motivasi dari pimpinan tempat mereka bekerja. Motivasi yang rendah cenderung melemahkan semangat pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu Kantor Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara perlu memperhatikan hal ini, karena motivasi yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara kepada pegawai masih kurang, maka perlu ditingkatkan motivasi dari setiap pegawai. Motivasi merupakan salah satu komponen terpenting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena di dalam motivasi terdapat unsur pendorong dan penggerak seseorang untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya. Motivasi, dorongan bisa berasal dari diri manusia sendiri yang merupakan kesadaran atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk bekerja lebih baik. Seorang Pegawai akan puas ketika dalam bekerja diperhatikan dan diberi motivasi tentunya akan menambah semangat dalam bekerja dan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara baik dan melaksanakan yang terbaik dan optimal.

Tunjangan kinerja merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat pegawai agar tetap bekerja lebih giat dan termotivasi untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan optimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tunjangan kinerja ini merupakan elemen penting dalam hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerjanya sehingga memudahkan dan melancarkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kepuasan kerja yang baik dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja layanan pada pegawai. Kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah tingkat dimana saat pegawai memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan oleh pemerintah dimana dia bekerja. Kepuasan kerja yang dimiliki seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dalam bekerja. Sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap (antitude) bagi seorang pegawai. Jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai demikian pula sebaliknya.

Temuan dilapangan ketahui bahwa maasih banyak masalah yang dihadapi di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan dalam mengembangkan pemerintahaan Selain masalah internal dan eksternal. Masalah internal menyangkut rendahnya sumber daya manusia dimana apabila dilihat dari tingkat pendidikan masih ada pegawai yang berpendidikan SLTP sederajat, disamping itu masih ada pegawai yang belum bias menggunakan sarana tekhnologi guna menunjang pekerjaannya.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia tersebut dapat berdampak pada kinerja pegawai. Lebih jelasnya, pada jenjang pendidikan pegawai dilingkungan Kecamatan Kalinyamatan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.1.
Data Jenjang pendidikan pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan

URAIAN	PENDIDIKAN						Total
	SD	SMP	SMA	D1,D2, D3	S1	S2	
Kantor Kec. Kalinyamatan			10	1	19	3	33
BPA2KB		1		1	3		5
DKPP		1		3	4		8
UPT Disdikpora		3	12	14	46	9	84
Diskominfo					4		4
JUMLAH		5	22	19	76	12	134

Sumber: DUK Pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan.

Berdasarkan data table diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan tingkat pendidikan pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan kurang baik, karena pegawai di lingkungan Kecamatan kalinyamatan masih didominasi dengan tingkat pendidikan SMA dan masih adanya pegawai yang berpendidikan SLTP. Kondisi tingkat pendidikan yang relatif kurang baik diikuti pula dengan rendahnya tingkat keterampilan pegawai dalam bekerja. Hal ini terindikasi dan masih adanya pegawai yang belum memahami proses kerja secara teknis serta banyak dijumpai keterlambatan proses kerja yang ditangani oleh pegawai secara individual.

Selain factor sumber daya manusia, factor lain yang menghambat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja adalah keterlambatan pegawai dalam masuk kantor, adanya keluhan pegawai, dan lalai akan tugas dan tidak disiplin kerja. Hal ini disebabkan karena tunjangan kinerja rendah dan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.2
Data Kehadiran Pegawai
di Lingkungan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara

URAIAN	BULAN									
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep	Okt
Jmlh Pegawai	134	134	134	134	134	134	133	133	133	133
Keterlambatan	22%	24%	14%	23%	27%	24%	14%	13%	16%	15%

Sumber: e presensi Kantor di Lingkungan Kecamatan Kalinyamatan.

1.2 Rumusan Masalah

Pada dasarnya kualitas sumber daya manusia yang baik, motivasi kerja yang tinggi, tunjangan kinerja maksimal dan kepuasan kerja optimal akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan. Namun kenyataannya di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan menunjukkan bahwa tingkat kualitas sumber daya manusia masih rendah, dengan tingkat motivasi kerja menurun, tunjangan kinerja kurang maksimal dan kepuasan kerja yang belum optimal menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan?
3. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan?

4. Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan?
6. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian haruslah memiliki tujuan yang jelas guna memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisa pengaruh kualitas sumber daya manusia pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan kecamatan Kalinyamatan
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja di lingkungan kecamatan Kalinyamatan
3. Untuk menganalisa pengaruh tunjangan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan
4. Untuk menganalisa pengaruh kualitas sumber daya manusia pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan
5. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan

6. Untuk menganalisa pengaruh tunjangan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan
7. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kalinyamatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dalam memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan tunjangan kinerja serta kinerja pegawai. Diharapkan menambah wawasan pengalaman tentang aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kualitas sumber daya manusia, motivasi dan tunjangan kinerja, serta kinerja pegawai.

2. Bagi Praktis

Sebagai langkah awal untuk berfikir logis dan ilmiah sebagai bukti empiris pada penelitian yang akan datang. Sebagai bentuk pengembangan ilmu pengetahuan dimana nantinya akan diaplikasikan dalam menyelesaikan kendala-kendala yang dialami dalam suatu organisasi. Dan menjadi masukan untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai dengan tujuan tercapainya kinerja pegawai yang optimal dan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.