

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai yang merupakan abdi negara untuk masyarakat tentunya memiliki peranan yang penting sebagai unsur aparatur pemerintahan, peran pegawai yakni sebagai pelaksana, pelayan, perekat bangsa, dan mewujudkan tujuan pembangunan nasional melalui pelayanan publik yang profesional. Dalam hal ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting, sebagai mana dikemukakan di dalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata.

Pegawai dalam instansi, dinilai sesuai dengan bidang dan tugas masing-masing dan tentunya pegawai menyadari betul tanggung jawab atas hasil pekerjaan yang pegawai lakukan. Salah satu unsur untuk menjaga agar tanggung jawab pegawai tetap terjaga adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu pegawai yang berkerja tidak merasa nyaman, kurang dihargai, kurang diperhatikan dan tidak mengembangkan potensi pegawai yang mereka miliki, maka pegawai tidak bisa berkonsentrasi terhadap pekerjaannya sendiri akibat kurangnya kepuasan kerja pada pegawai.

Pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi bagi organisasinya memungkinkan untuk menunjukkan partisipasinya dalam organisasi. Pegawai juga akan melibatkan diri dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan

arahan organisasi, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Sehingga organisasi perlu memperhatikan komitmen organisasi pegawainya dengan memberikan rasa kepuasan kerja dan memberikan kesempatan dikembangkan karirnya untuk meningkatkan rasa komitmen pegawainya.

Pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep merupakan aset penting yang harus tetap dijaga. Pendidikan merupakan pondasi bagi negara untuk meningkatkan pembangunan manusianya, dengan pendidikan yang merata tentunya diharapkan negara dapat bersaing dengan negara-negara lainnya dan menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Untuk mempertahankan komitmen pegawai, tentunya instansi perlu memperhatikan kepuasan pegawainya dengan cara menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan para pegawai, memperhatikan lingkungan kerja para pegawai, dan juga pimpinan mampu untuk memotivasi para pegawainya.

Kepuasan kerja memiliki dampak langsung pada tingkat absensi, kinerja, komitmen, dan produktivitas. Kepuasan kerja bermanfaat untuk pegawai maupun instansi, selain itu kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan hidup seseorang karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja mereka masing-masing. Suatu instansi setidaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menjaga kepuasan kerja para pegawai, misalnya : wifi zone, kantin, mushola, tata ruang kerja yang bersih dan nyaman, pemberian motivasi, dan menjaga komunikasi yang baik. Jika pegawai merasa puas dengan hasil pekerjaannya dan hasil pekerjaannya, maka karyawan seharusnya memperoleh suatu promosi jabatan, sehingga semangat dari kepuasan kerja pegawai tetap terjaga.

Setelah saya melakukan wawancara kepada bapak Bron Gezag, SE. selaku pegawai dalam bidang pengadmintrasian kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep, ternyata masih banyak sekali permasalahan-permasalahan yang menyangkut kurangnya kepuasan kerja pegawai, antara lain: Sarana prasarana yang ada masih kurang lengkap, seperti: tidak adanya mushola, tidak ada tempat duduk untuk para tamu, dan tidak ada tempat parkir khusus untuk pegawai. Fasilitas-fasilitas pendukung masih kurang, seperti: tidak ada kendaraan khusus untuk dinas luar bagi pegawai sehingga menggunakan kendaraan pribadi, ketersediaan komputer bagi pegawai masih kurang, dan alat cetak (*printer*) masih terbatas. Pengawasan terhadap pekerjaan pegawai masih kurang, sehingga ada beberapa pegawai pada saat jam kerja berkerja dengan santai, seperti : membaca koran saat jam kerja, sering mengobrol dengan rekan kerja sehingga pekerjaan terbengkalai, dan sering keluar kantor tanpa alasan yang jelas. dan tidak adanya imbalan satuan bagi pegawai.

Permasalahan yang menyangkut lingkungan kerja lainnya adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang bersih, banyak sampah yang berserakan di lingkungan dinas, ruang kerja yang sempit, dan juga terdapat perabot-perabot yang rusak akan tetapi tetap dipergunakan untuk bekerja, sehingga para pegawai mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Sarana dan prasarana pendukung masih belum memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dibidang pendidikan, sehingga menghambat pencapaian kinerja pegawai.

Selain kepuasan kerja pegawai, ada faktor lain yang perlu diperhatikan oleh instansi. Pegawai yang memiliki kinerja dan prestasi yang tinggi juga harus memperoleh haknya untuk dikembangkan karirnya, hal ini untuk menjaga agar

kinerja dan prestasi pegawai tidak turun. Sesuai dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian bab 1 butir 8 disebutkan bahwa manajemen pegawai negeri sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.

Pada dasarnya pengembangan karir merupakan proses untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai yang menggambarkan kemampuan organisasi maupun instansi dalam bekerja, yang berarti bahwa masing-masing individu pegawai diukur dan dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan instansi. Suatu instansi pemerintahan tentunya memiliki suatu visi misi yang ingin dicapai, banyak faktor yang mendukung tercapainya visi misi salah satunya adalah individu-individu yang terdapat di dalam instansi dan juga instansi yang memberikan motivasi kepada setiap pegawainya. Sehingga suatu instansi perlu adanya suatu pengelolaan ketenagakerjaan yang mengarahkan pegawainya untuk mencapai visi misi tersebut.

Tujuan diadakannya program pengembangan karir adalah untuk menyelaraskan antara kebutuhan dan tujuan karir individu dengan kesempatan karir yang disediakan oleh instansi ataupun organisasi saat ini maupun dimasa mendatang. Berarti dalam hal ini adalah suatu instansi menyediakan pengembangan karir yang berkelanjutan untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada untuk menyelaraskan kebutuhan para pegawai dengan instansi yang disesuaikan dengan kualifikasi dan persyaratan yang ditentukan oleh instansi. Pengembangan karir dilakukan

agar pegawai yang ada dalam instansi dapat menyesuaikan dengan kemajuan teknologi, peningkatan kinerja dan peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pengembangan karir pegawai ini dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai sebagai aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi setelah melakukan wawancara, peneliti menemukan permasalahan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep tentang permasalahan pengembangan karir pegawai, yakni belum tersusunnya perencanaan pengembangan karir pegawai yang komprehensif. Pengembangan karir tidak dilakukan sesuai dengan kebutuhan, sehingga terjadi pembekakan biaya pengeluaran negara. Penempatan pegawai yang dikembangkan karirnya tidak berdasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai. Dan pengembangan karir pegawai tidak berdasarkan pada pembinaan karir yang dilakukan oleh organisasi.

Permasalahan yang lain mengenai program pengembangan karir adalah terbatasnya anggaran untuk kegiatan dalam pelaksanaan pengembangan karir. Kegiatan dukungan anggaran yang tersedia masih belum menjangkau dalam perencanaan yang telah ditetapkan, sehingga pelaksanaan rencana karir tidak dapat optimal. Permasalahan lain adalah kompetensi SDM masih belum memadai. Hal ini terlihat dari jumlah personil/operator bidang-bidang yang ada Dinas Pendidikan yang berijazah Sarjana relative sedikit. Selain itu, tidak ada motivasi untuk meningkatkan kompetensinya.

Organisasi dapat memberdayakan komitmen organisasi dengan mengembangkan beberapa unsur komitmen untuk memperkuat komitmen organisasi pegawai (Umam, 2010:266), yakni: lama bekerja, kepercayaan, rasa percaya diri, kredibilitas, pertanggungjawaban. Akan tetapi setelah melakukan

wawancara, peneliti menemukan permasalahan tentang komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep, yakni masalah pertanggungjawaban masalah pekerjaan. Peneliti menemukan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan pulang kerja lebih awal, jam istirahat terlalu lama sehingga jam kerja kurang dimaksimalkan dengan baik, serta ada beberapa pegawai pada saat jam kerja keluar kantor tanpa ada keterangan.

Dari penjelasan di atas, Peneliti tertarik untuk meneliti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Kabupaten Sumenep”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka dapat dibuat rumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep?
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep?
- c. Apakah kepuasan kerja dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep?
- d. Di antara kepuasan kerja dan pengembangan karir manakah yang berpengaruh dominan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep.
- b. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep.
- c. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan pengembangan karir secara bersamaan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep.
- d. Untuk mengetahui manakah yang lebih dominan diantara kepuasan kerja dan pengembangan karir yang mempengaruhi komitmen pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi instansi : hasil penelitian ini dapat memberikan sumbang saran dan dapat dijadikan pertimbangan bagi instansi. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan gambaran bagi instansi untuk membuat rancangan dalam mempertahankan komitmen pegawainya dengan baik, sehingga diharapkan para pegawai memiliki komitmen yang tinggi.
- b. Bagi fakultas : penelitian skripsi ini dapat dijadikan tambahan refrensi bacaan tentang manajemen SDM terutama dalam pengetahuan tentang kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen pegawai.

- c. Bagi peneliti : penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dan pengalaman yang berharga dengan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah ke dalam bentuk penelitian.