

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan kunci pokok yang memiliki peran penting dalam suatu kegiatan pekerjaan (Januari, 2015). Kurniawati (2014) menjelaskan bahwa halnya yang membuat pegawai atau pekerja memiliki peran penting adalah karena pegawai atau pekerja memiliki peran penting dalam struktur organisasi itu sendiri, karena keterlibatan mereka menjadi hal yang penting dalam pekerjaan dan tugas - tugas, agar organisasi dapat terus kompetitif. Badan kepegawaian dan pengembangan SDM pemerintahan kota Tangerang (BKPSDM) merupakan salah satu organisasi yang didalamnya terdapat pegawai yang berfungsi sebagai pelaksana tugas serta tanggung jawab.

BKPSDM itu sendiri merupakan lembaga organisasi yang memiliki tugas untuk membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan pegawai sesuai dengan visi, misi dan program walikota sebagaimana dijabarkan dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah, hal ini terdapat pada peraturan walikota Tangerang nomor 81 tahun 2016 bagian kedua, paragraf 1 pasal 3 ayat 1.

Fungsi dari badan ini sendiri merupakan sebagai penyusun kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya di bidang kepegawaian dan pengembangan pegawai; pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya di bidang

kepegawaian dan pengembangan pegawai; pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya di bidang kepegawaian dan pengembangan pegawai; pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi - fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai

dengan lingkup tugasnya di bidang kepegawaian dan pengembangan pegawai; pengelola unit pelayanan teknis; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan walikota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya, fungsi tersebut dijelaskan juga pada peraturan walikota Tangerang nomor 81 tahun 2016 bagian kedua, paragraf 1 pasal 3 ayat 2.

Sebagaimana seperti yang sudah dijabarkan tugas dan fungsi yang dimiliki oleh BKPSDM itu sendiri banyak melibatkan pegawai didalamnya. Dan setiap organisasi pastinya memiliki harapan agar mempunyai pegawai yang dapat memberikan kontribusi semaksimalnya (Tentama, 2015).

Asesor BKPSDM menyampaikan bahwa:

“Di BKPSDM ini sendiri ada beberapa kejadian kaya atasan yang ngeluh kalo misalnya bawahannya itu performa kerjanya kurang baik, kaya gamasuk kerja, gaikut kegiatan terus kalo dateng ke kantor suka terlambat jadi pass dicari gak ada. Tapi anak buahnya juga pada ngomong kalo misalnya mereka ngerasa percuma gitu udah rajin kerja soalnya katanya pada akhirnya nanti yang dipromosiin ya cuma orang – orang yang deket sama atasan aja, atau kasarnya bisa ngejilat pimpinannya lah” (Wawancara subjek N, 2 September 2020).

Fenomena yang terjadi di BKPSDM ini sendiri begitu menarik untuk diteliti karena hasil wawancara yang dilakukan oleh para asesor disini menemukan bahwa banyaknya atasan yang mengeluh mengenai performa kerja pegawainya yang dinilai kurang. Dinilai kurang itu sendiri seperti sering datang terlambat, diberikan tugas tidak selesai, maupun tidak mengikuti kegiatan yang diadakan oleh kantor. Setelah dicari tau oleh unit penilaian kompetensi, ternyata ada beberapa pegawai yang merasa bahwa ia melakukan hal tersebut karena merasa usaha mereka sia - sia, karena mereka berkata bahwa akhirnya yang dipilih oleh atasan untuk mendapatkan promosi jabatan adalah orang - orang yang dekat dengan atasan.

Oleh karenanya mereka merasa bahwa terlalu rajin juga akan terasa percuma. Maka dari hal tersebut, masih banyaknya pegawai yang mengalami *stuck* jabatan yang membuat pegawai tersebut sudah bertahun - tahun kerja tetapi masih belum mendapati promosi. Mereka juga mengatakan pada akhirnya para atasan akan memberikan tugas kepada orang yang memang dipercayai, dan dirasa rajin, meskipun itu bukan ranah kemampuan pegawai tersebut.

Fenomena ini sendiri dinilai menarik untuk dibahas karena dilihat dari dimensi alat ukur yang digunakan, bahwa halnya promosi menjadi salah satu dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dan seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa dalam instansi ini masih adanya pembagian promosi yang kurang baik. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melihat bagaimana gambaran kepuasan kerja yang dimiliki oleh instansi.

Sedangkan menurut teori kepuasan kerja, kepuasan kerja juga bisa menjadi salah satu faktor yang mendukung pegawai dalam meraih prestasi kerjanya (Januari, 2015). Maka dari itu diharapkan dengan adanya kepuasan kerja pegawai dapat mencapai kinerja terbaiknya (Januari, 2015). Karena semakin bagus kinerja pegawai, maka akan semakin menghantarkan organisasi menuju kondisi yang menguntungkan (Tentama, 2015).

Dari penjelasan yang sudah dijabarkan maka dapat diketahui bahwa bukan hanya kemampuan pegawai saja yang merupakan hal penting dalam dunia pekerjaan, tetapi juga kepuasan pegawai atas pekerjaannya juga menjadi hal yang penting karena dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi (Januari, 2015). Maka dari itu kinerja pegawai merupakan topik yang multidimensional dan sangat penting untuk dibahas karena mempengaruhi kesuksesan organisasi (Tentama, 2015).

Agustia (2018) dan Luthans (2005 dalam Januari, 2015) mengatakan bahwa ada beberapa dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu : *the work itself*, *Supervision*, *Coworkers*, *Pay*, *Opportunity of promotion*. *The work itself* itu sendiri menjelaskan mengenai seberapa pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya. *Supervision* menjelaskan mengenai seberapa baik supervisi yang membuat pegawainya merasa dihargai. *Coworkers* itu sendiri menilai sejauh mana rekan kerjanya bisa bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. *Pay* adalah untuk menentukan mengenai seberapa puas pegawai dengan gaji yang ia terima, dan apakah sudah sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh pegawai tersebut. Yang terakhir adalah *opportunity of promotion* dimensi ini ingin melihat mengenai sejauh mana

pegawai tersebut merasa bahwa ia memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik.

Kepuasan kerja itu sendiri pasti memiliki banyak faktor pendukung, yang menentukan sejauh mana pegawai dalam mencapai kepuasannya. Menurut Kumari dan Rachna (2011) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu signifikansi tugas, keterampilan, umpan balik pekerjaan, peran, maupun konflik yang dihadapi. Namun terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu jenis kelamin, perbedaan budaya dan etnis, konsep diri, karakteristik kepribadian, dan lain lain (Kumari dan Rachna, 2011).

1.2 Tujuan Magang

1.2.1 Tujuan Umum

- Memberikan sumbangsih yang berguna untuk organisasi
- Menerapkan / mempraktekan secara langsung ilmu - ilmu yang sudah di dapatkan dari dunia perkuliahan
- Menganalisa kepuasan kerja pada pegawai organisasi BKPSDM

1.2.2 Tujuan Khusus

- Memberikan gambaran mengenai kepuasan kerja pada pegawai organisasi BKPSDM
- Menganalisa faktor - faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai organisasi BKPSDM

- Memberikan feedback kepada organisasi yang didasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, agar organisasi lebih *aware* lagi kedepannya atas faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

1.3 Lokasi dan Waktu Magang

Lokasi magang dilakukan di gedung cisadane Lt. 4 jalan K.S Tubun no.1 kota Tangerang. Serta periode waktu magang dilaksanakan mulai dari 27 Agustus 2020 sampai 18 Desember 2020, dengan waktu kerja 3 - 4 kali/minggu dari jam 8.00 - 16.00. Dengan total jam kerja sebanyak 360 jam.