

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Visi dari Dispermades Kabupaten Grobogan adalah terwujudnya masyarakat Kabupaten Grobogan yang sejahtera secara utuh dan menyeluruh. Upaya untuk mewujudkan visi ini diperlukan kesungguhan dan kerja sama dari semua pegawai di Dispermades Kabupaten Grobogan. Kinerja pegawai yang baik adalah dambaan dari setiap organisasi, karena dari kinerja yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi.

Dispermades Kabupaten Grobogan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan atas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Tugas pokok ini akan dapat tercapai dengan ditunjang kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai adalah kegiatan dan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (As'ad, 2012:67). Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi sehingga apabila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan lebih baik.

Dispermades Kabupaten Grobogan, berusaha dengan berbagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan instansi.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi organisasi dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh kebijakan yang diambil pimpinan atau sangat tergantung faktor sumber daya yang mengelola. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui kepemimpinan yang baik, tetapi lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian organisasi harus memandang pegawai tidak hanya sekedar tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai aset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Dengan misi untuk peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan, pemberdayaan masyarakat, keolahragaan pemuda, KB dan pelayanan sosial dasar lainnya. Upaya mewujudkan misi Dispermades Kabupaten Grobogan ini memerlukan pegawai dengan kedisiplinan yang tinggi, kemampuan berkomunikasi dan berkompeten serta pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan harapan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan

yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor - faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Hamali. 2016:202) Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Lusigita (2017), Rafiie dkk (2018), Riyadi (2017), Ardiansyah (2016), Mahesa (2015), Adnyana (2012), Suyitno (2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian Usman (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. pemimpin instansi dalam mewujudkan kinerja pegawai, perlu mendisiplinkan bawahan. Terdapat korelasi positif antara disiplin dan tujuan di mana sekelompok orang dalam suatu kesatuan kerja yang mempunyai sasaran yang jelas yang ingin dicapai, yang mempunyai disiplin kerja yang lebih tinggi, dari pada kelompok orang yang bekerja tanpa sasaran yang jelas.

Disiplin kerja dapat dinilai dari aspek menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, kualitas kerja yang baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja, selalu hadir di Dispermades, dan berpenampilan sopan. Apabila

kriteria disiplin kerja tersebut dapat dipenuhi oleh pegawai Dispermades Kabupaten Grobogan, maka diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lusigita (2017), Mahesa (2015), Suyitno (2017) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Komunikasi secara definitif dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa setiap orang dapat melakukan hal itu, baik itu sebagai penerima pesan maupun pemberi pesan. Proses komunikasi bila dikaitkan dengan sistem organisasi dapat dilakukan oleh antar atasan, antar bawahan maupun antara keduanya. Komunikasi yang baik pada intinya adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Riyadi (2017), Ardiansyah (2016), Mahesa (2015) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sedangkan dari penelitian Sumarmo (2014) menyatakan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku yang tampak sangat berarti, dengan kata lain kompetensi merupakan perilaku pegawai yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Danim (2012: 56). Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Rafie dkk (2018), Riyadi (2017), Adnyana (2012),

Suyitno (2017) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam pada penelitian yang berjudul “Memberdayakan Efektivitas Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan”

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan?
4. Apakah Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan?
5. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan?
6. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empirik signifikansi pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan.
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empirik signifikansi pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan.
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empirik signifikansi pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabup secara empirik signifikansi pengaruh aten Grobogan.
- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empirik signifikansi pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan.
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empirik signifikansi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan.
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empirik signifikansi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan.

- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empirik signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Grobogan.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang lain pada permasalahan yang sama serta memberikan dukungan terhadap teori tentang upaya peningkatan kepuasan kerja dalam membentuk kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan.

- b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan untuk memberikan pengetahuan tentang upaya peningkatan kepuasan kerja dalam membentuk kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan.