

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat tercapai jika karakteristik pekerjaan yang diterima sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai. upaya memberikan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap jabatan/perusahaan agar kemampuan dan kepuasan kerja pegawai meningkat sesuai dengan yang ditentukan.

Didalam suatu instansi, atau kantor tidak lepas dari peranan karyawannya sebagai pengelolanya maka dari itu pimpinan kantor perlu mengetahui sifat atau karakter tiap –tiap karyawan guna untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawainya serta mampu menciptakan kondisi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya secara optimal. Terutama bagi seorang karyawan yang berstatus pns baik pns honor maupun pegawai tetap , menjadi pns berarti siap memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat , dan bersedia mendengarkan keluhan kesah dari masyarakat terkait pelayanan yang diberikan dan berusaha mencari solusi terbaik untuk masyarakat, namun hak dan kewajiban tidak sepadan yang dilakukan terkadang menimbulkan pencitraan negative dari masyarakat.

Kecamatan Koto XI Tarusan pesisir Selatan merupakan salah satu perangkat daerah kabupaten pesisir selatan yang dibentuk berdasarkan peraturan bupati

peisir selatan nomor 56 tahun 2016 tentang kedudukan , susunan organisasi , tugas pokok , fungsi , tata kerja dan uraian tugas jabatan structural kecamatan , kecamatan air pura mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam melaksanakan tugas pemerintahan , pembangunan , social serta pelayanan masyarakat. Camat sebagai perangkat Daerah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi yang mana camat berada dibawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah yang berperan memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang pemerintahan , pembangunan dan kemasyarakatan.

Hasil survey dan Fenomena lapangan bahwa peneliti menemukan sebuah permasalahan pada kepuasan kerja pegawai kantor camat yang berdampak pada pegawai sudah memberikan pelayanan yang terbaik pada masyarakat tetapi Pekerjaan pegawai yang kurang bervariasi menimbulkan kebosanan dan rasa jenuh bagi pegawai Kantor Camat Koto XI Tarusan. namun fasilitas kurang lengkap , tempat bekerja yang kurang kondusif , gaji atau penghasilan yang masih kurang, serta kurangnya menjalin hubungan sesama pegawai tidak harmonis , maka dari itu agar pegawai dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan pegawai tanpa membandingkan pada pegawai lainnya supaya pekerjaan pegawai diselesaikan secara efektif dan efisien.

Karyawan harus paham terlebih dahulu dengan apa yang menjadi tugas mereka , dalam hal ini para pegawai dituntut untuk melakukan kontak langsung dengan para atasan/ kepala kantor maka seorang karyawan harus membangun

citra atau kepribadian yang baik layak nya seorang pelayan yang diutamakannya adalah bagaimana karakter individu masing-masing pegawai dan cara berpikir serta mood pegawai dalam menjalani pekerjaannya, jika karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani nya dan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dan komitmen kerjanya semakin baik.

Faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik individu. Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berprilaku. peneliti mengamati bahwa karakter yang ada pada pegawai yaitu pelayanan yang kurang memuaskan dikarenakan individu pegawai itu yang mana masih sering terlambat nya pegawai untuk melaksanakan upacara pagi yaitu pukul 7.30 wib setiap harinya dimana dalam laporan hasil absensi upacara pagi yang berasal dari kasubbag umum , kepegawaian. Pegawai yang bekerja di kantor camat tarusan lebih cenderung memberikan beban pekerjaan kepada pegawai honor lainnya sehingga tidak tanggung jawab pada pekerjaan. seandainya masing-masing pegawai menunda pekerjaannya maka menimbulkan kepuasan kerja pegawai kantor berdampak buruk, serta menimbulkan pencitraan negatif dikalangan masyarakat. Karyawan yang bekerja dalam sebuah instansi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai karakter yang baik dan tujuan instansi tercapai

Faktor psikologis, juga terdapat faktor sosial yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Karakteristik pekerjaan . perilaku / karakter pekerjaan ini suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan

tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. peneliti mengamati pada objek kejadian kantor camat yang mana pegawai yang merasa tidak percaya diri dalam menjalankan tugasnya dikarenakan tugas yang diberikan dianggap terlalu berat dan berlebihan sehingga tidak lagi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, dalam pengurusan administrasi penduduk, kk, ktp dan akte pegawai kantor camat koto XI Tarusan membutuhkan waktu yang lama sampai berhari-hari bahkan berbulan-bulan ada yang tidak terselesaikan karena kurang tanggung jawab beberapa pegawai kantor dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya namun disadari hal itu seharusnya pemimpin/ kepala kantor perlu mengawasi pekerjaan pegawainya agar dapat melaksanakan tugas/ pekerjaannya dikantor.

Faktor sosial selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan organisasi. Perilaku dukungan organisasi dirasakan tingkat sejauh mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. peneliti mengamati masalah pada salah satu indikator dukungan organisasi yaitu keadilan dan dukungan atasan yang dimana didalam sebuah pekerjaan kantor camat seorang kepala / pimpinan camat harus adil dan tidak membeda-bedakan karyawan honor dengan karyawan tetap agar kerjasama yang dijalankan baik dan tepat waktu serta pengembangan rasa solidaritas dan saling keterkaitan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar tercapai keefektifan yang baik, serta pimpinan diharapkan memberikan arahan dan dorongan kepada bawahannya dalam mengikutsertakan tugasnya.

Faktor sosial, juga terdapat faktor fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi yaitu tindakan membalikkan sampai sejauh mana kepribadian seseorang mengetahui hal terkait dengan organisasinya. Fenomena komitmen organisasi dari survey yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Koto XI Tarusan masih banyak pegawai kurangnya rasa ikut memiliki (sense of belonging) karyawan terhadap organisasi dan belum menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya pada kantor. Seharusnya pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan sesuai dengan perintah dari kepala kantornya diharapkan seluruh pegawai ikut berpartisipasi secara aktif dan kemampuan yang dimiliki agar dapat bekerja lebih berkomitmen serta meningkatkan kualitas pegawai. Dengan bukti penelitian bahwa komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja agar pelaksanaan kerja dapat terlaksana dengan baik.

Penelitian ini oleh (Audha Edward Gagah, Darsin 2020) pengaruh karakteristik individu, dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pengajar SD UPT Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal). Peneliti menyatakan bahwa karakteristik individu dan dukungan organisasi melalui kepuasan kerja dan ada pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan jurnal terdahulu dan fenomena yang sudah dijabarkan maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel**

Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Pesisir Selatan).”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya ketidakpuasan kerja pegawai Kantor Camat Koto XI Tarusan dari segi minimnya gaji yang diterima pegawai belum terpenuhi serta kurang harmonis dengan pegawai lainnya
2. Kepuasan kerja pegawai kantor camat koto XI Tarusan masih belum sesuai dengan apa yang diinginkan selama bekerja
3. Masih ada pegawai kurang mendapatkan dukungan organisasi dari atasan karena dibedakan oleh karyawan lainnya
4. Masih rendahnya komitmen pegawai dan belum ada komitmen yang konsisten pada pegawai kantor camat koto XI Tarusan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat
5. Pegawai kantor camat koto XI tarusan sudah ramah dalam pelayanan akan tetapi kurangnya bersosialisasi antar karyawan lainnya.
6. Kurangnya tanggap pegawai kantor camat koto XI Tarusan dalam memberikan layanan masyarakat dan kurang aktif dalam pelayanan kepada masyarakat
7. Masih ada pegawai kantor camat yang kurangnya rasa empati dan rasa toleransi sesama rekannya hal itu menimbulkan karakter yang tidak baik

8. Masih ada pegawai Kantor Camat Koto XI Tarusan yang kurang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya
9. Masih terdapat pegawai Kantor Camat Koto XI Tarusan yang tidak bersemangat dalam bekerja dan cenderung menunda-nunda penyelesaian pekerjaan.
10. Masih ada pegawai kantor camat koto XI Tarusan yang kurang kesadarannya dalam penyelesaian tugasnya yang dikerjakan namun sering lalai dan tidak tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya dan terarahnya penelitian ini ,maka penulis akan membatasi masalah dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor camat koto XI Tarusan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang seperti yang dijelaskan di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?

4. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?
5. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?
6. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?
7. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?
8. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?
9. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?
10. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi

Penulis mengharapkan dengan adanya dilakukan penelitian ini memberi masukan bagi instansi berkaitan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2. Bagi akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan dan dapat memperkaya literatur ilmiah khususnya pada jurusan Manajemen.

3. Bagi peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam menghasilkan karya ilmiah sejenis, sehingga peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.