

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mempunyai penduduk yang sangat banyak maka perlu peningkatan pembangunan untuk menopang kesejahteraan penduduknya. Sebagaimana yang telah di jelaskan bahwa pembangunan nasional adalah usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia secara berkelanjutan dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Selain itu, tujuan Pembangunan Nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata material dan spiritual, serta menjalankan roda perekonomian guna mewujudkan kesejahteraan sosial. Sesuai dengan Pasal 33 UUD 1945 ialah sebagai dasar untuk mewujudkan keadilan, kesejahteraan dan kemakmuran rakyat melalui peranan dan keberpihakan negara dalam meningkatkan taraf hidup rakyat. Tujuan pembangunan nasional serta pasal 33 UUD 1945 tersebut akan berhasil tercapai apabila pemerintah dan masyarakat saling bersinergi dalam proses pembangunan, termasuk di bidang kesejahteraan sosial.

Dalam menangani hal baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur gaya kepemimpinan yang ada di dalam suatu instansi pemerintahan. gaya kepemimpinan bisa di jadikan dorongan terhadap pegawai. Baiknya penerapan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan semangat serta kepuasan pegawai dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai

tujuan tersebut diperlukan komitmen organisasi dimana komitmen harus didukung oleh semua pihak baik secara individu maupun dari organisasi.

Keberhasilan suatu instansi dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang di bangun antara pihak atasan dengan pegawai, dengan adanya penerapan komitmen serta pengembangan karir yang di buat maka seorang pegawai akan puas apabila hasil kerja yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi suatu instansi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Persoalan yang terkait dengan kepuasan kerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan pemerintah.

Dinas sosial Kabupaten Mukomuko adalah sebuah instansi pemerintahan yang berada di Kabupaten Mukomuko Bengkulu, yang merupakan salah satu kantor penggerak perekonomian serta penggerak di bidang sosial. Tingkat perkembangan dinas sosial Kabupaten Mukomuko dapat dilihat dari prestasi yang di capai dan kepuasan pegawai atas hasil kinerjanya. Dengan kinerja yang baik pihak kantor dinas sosial menerapkan gaya kepemimpinan yang baik serta memberikan jaminan berupa pengembangan karir kepada pegawai agar pegawai

merasa puas atas pencapaian yang dilakukan serta membangun komitmen organisasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai yang jauh lebih baik dari sebelumnya sehingga dapat memicu meningkatnya kepuasan kerja pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja pegawai sangat tergantung pada gaya kepemimpinan karena baiknya gaya kepemimpinan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan. Serta kepuasan kerja yang tinggi akan membawa dampak pada komitmen yang tinggi pada diri pegawai, sehingga pencapaian tujuan dapat di capai semaksimal mungkin oleh dinas sosial Kabupaten Mukomuko, dan kepuasan kerja yang rendah akan membawa dampak pada komitmen pegawai. Rendahnya kepuasan kerja pegawai menghasilkan rendahnya komitmen sehingga pencapaian akan sulit di capai dengan optimal.

Dinas sosial Kabupaten Mukomuko adalah suatu institusi yang wajib memberikan perlindungan sosial bagi rakyat maupun masyarakatnya. Dalam arti luas perlindungan sosial mencakup seluruh tindakan, baik yang dilakukan oleh pemerintah, pihak swasta, maupun masyarakat, guna melindungi dan memenuhi kebutuhan dasar, terutama kelompok miskin dan rentan dalam menghadapi kehidupan yang penuh dengan resiko, serta meningkatkan status sosial dan hak kelompok marjinal negara maupun masyarakat. Kompleksitas itu muncul karena pelayanan di dinas sosial Kabupaten Mukomuko menyangkut berbagai fungsi pelayanan, pendidikan dan penelitian, serta mencakup berbagai tingkat maupun jenis penelitian. Dinas sosial Kabupaten Mukomuko harus memiliki sumber daya

manusia yang profesional baik dibidang teknis maupun administrasi. Untuk mencapai dan meningkatkan mutu dari dinas sosial Kabupaten Mukomuko harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu dan pelayanan di semua tingkatan. Pengukuran mutu pelayanan dinas sosial Kabupaten Mukomuko sudah diawali dengan penilaian kinerja pegawai yang mengukur dan memecahkan masalah pada tingkat menengah maupun tingkat bawah. Pada kegiatan ini kantor dinas sosial dipicu untuk dapat menilai diri (*self assesement*) dan memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan. Sebagai kelanjutan untuk mengukur hasil kerja pegawai perlu ada alat ukur yang lain, yaitu instrumen mutu pelayanan dinas sosial yang menilai dan memecahkan masalah pada hasil (*output*). Indikator pada dinas sosial disusun bertujuan mengukur kepuasan kerja serta tingkat komitmen organisasi pada diri pegawai dinas sosial yang sesuai standar yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana dengan naik turunnya tingkat absensi pegawai pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko Tahun 2020

Bulan	Jumlah pegawai	Hadir tepat waktu	Keterangan					Total
			Izin	Sakit	Cuti	Terlambat	Alfa	
Januari	120	96	8	5	5	2	4	24
Februari	120	91	9	4	6	5	5	29
Maret	120	109	2	-	4	3	2	11
April	120	102	4	6	2	3	3	18
Mei	120	110	2	1	-	5	2	10
Juni	120	98	5	2	1	8	6	22
Juli	120	95	6	4	7	4	4	25
Agustus	120	102	3	2	2	7	4	18
September	120	94	6	3	4	8	5	26
Oktober	120	95	12	4	5	4	-	25

November	120	100	6	3	3	6	2	20
Desember	120	91	8	6	7	5	3	29

Sumber: Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa daftar kehadiran Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko selalu berfluktuasi (naik turun) pada bulan Januari 2020 sampai bulan Desember 2020. Yang dimana dari 120 pegawai pada bulan Januari yang hadir tepat waktu sebanyak 96 orang, dari 24 orang terdapat izin 8 orang, sakit 5 orang, cuti 5 orang, terlambat 2 orang dan alfa 4 orang. Selanjutnya pada bulan Februari yang hadir tepat waktu sebanyak 91 orang, dari 29 orang terdapat izin 9 orang, sakit 4 orang, cuti 6 orang, terlambat 5 orang dan alfa 5 orang. Pada bulan Maret yang hadir tepat waktu sebanyak 109 orang, dari 11 orang terdapat izin 2 orang, sakit 0 orang, cuti 4 orang terlambat 3 orang dan alfa 2 orang. Pada bulan April yang hadir tepat waktu sebanyak 102 orang, dari 18 orang terdapat izin 4 orang, sakit 6 orang, cuti 2 orang terlambat 3 orang dan alfa 3 orang. Lalu pada bulan Mei pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 110 orang, dari 10 orang terdapat izin 2 orang, sakit 1 orang, cuti 0 orang terlambat 5 orang dan alfa 2 orang. Pada bulan Juni yang hadir tepat waktu sebanyak 98 orang, dari 22 orang terdapat izin 5 orang, sakit 2 orang, cuti 1 orang, terlambat 8 orang dan alfa 6 orang. Bulan Juli yang hadir tepat waktu sebanyak 95 orang, dari 25 orang terdapat izin 6 orang, sakit 4 orang, cuti 7 orang, terlambat 4 orang dan alfa 4 orang. Selanjutnya pada bulan Agustus pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 102 orang, dari 18 orang terdapat izin 3 orang, sakit 2 orang, cuti 2 orang, terlambat 7 orang dan alfa 4 orang. Selanjutnya bulan September pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 94 orang, dari 26 orang terdapat izin 6 orang,

sakit 3 orang, cuti 4 orang, terlambat 8 orang dan alfa 5 orang. Selanjutnya bulan Oktober pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 95 orang, dari 25 orang terdapat izin 12 orang, sakit 4 orang, cuti 5 orang, terlambat 4 orang dan alfa 0 orang. Selanjutnya bulan November pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 100 orang, dari 20 orang terdapat izin 6 orang, sakit 3 orang, cuti 3 orang, terlambat 6 orang dan alfa 2 orang. Selanjutnya bulan Desember pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 91 orang, dari 29 orang terdapat izin 8 orang, sakit 6 orang, cuti 7 orang, terlambat 5 orang dan alfa 3 orang. Dari fenomena diatas dapat dilihat bahwa masih cukup tingginya tingkat absensi yang dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko dan itu artinya masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko dilihat dari faktor disiplinnya terhadap kehadiran dalam bekerja. Sehingga jika hal ini dilakukan secara terus menerus tanpa adanya evaluasi dan kesadaran memperbaikinya maka akan dapat berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja dari pegawai.

Dari pengamatan yang dilakukan dilapangan terlihat pada setiap harinya selalu banyaknya jumlah masyarakat yang mengunjungi kantor dinas sosial. sehingga kantor dinas sosial terlihat selalu ramai dan membutuhkan pelayanan yang ekstra dalam melayani kebutuhan masyarakat. dengan fenomena yang terjadi maka diperlukan jumlah pegawai dan juga tingkat kualitas pelayanan yang baik sehingga bagi semua masyarakat yang mendatangi kantor dinas sosial yang membutuhkan pelayanan dapat diatasi dan dilayani sebaik mungkin dan

semaksimal mungkin. jika dengan keadaan organisasi atau pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko yang tingkat absensinya masih cukup tinggi tentu ini akan menjadi suatu masalah yang serius. sedangkan Hampir setiap harinya pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko ada yang absen dalam bekerja, hal ini akan dapat mengganggu jalannya operasional organisasi karena adanya kekosongan posisi atau kekurangan SDM yang akan menghambat jalannya aktifitas pelayanan masyarakat. Sehingga sering kali terjadi lambannya operasional organisasi dan proses pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan, dan juga tidak menutup kemungkinan terdapat banyaknya masyarakat yang merasa kecewa atas pelayanan yang tidak baik dan kurang ramahnya pegawai dalam melakukan pelayanan.

Table 1.2
Capaian kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko Tahun 2020

No	Program	Kegiatan	Target	Terealisasi
1.	Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial	A. Pelayanan social bagi orang terlantar tidak dikenal	72%	40%
		B. Penyelenggaraan distribusi Buffer Stock	72%	55%
		C. Batuan penyanggah cacat berat	72%	65%
		D. Perlindungan social anak	72%	60%
		E. Penanganan masalah-masalah strategis yang menyangkut tanggap darurat dan kejadian luar biasa	72%	62%
2.	Program Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpencil, dan Penyandang Masalah Kesejahteraan	A. Program keluarga harapan	72%	67%
		B. Penyuluhan peningkatan kemampuan petugas, dan pendamping social pemberdayaan fakir miskin	72%	63%
		C. Pelatihan keterampilan bagi penyandang cacat	72%	60%
		D. Sesi pembangunan keluarga	72%	60%
		E. Verifikasi dan validasi data kemiskinan	72%	68%
		F. Penyaluran bantuan pangan non tunai	72%	70%

	Sosial Lainnya.	(BPNT) kesejahteraan keluarga		
3.	Program Kelembagaan Kesejahteraan Sosial	A. Peningkatan kapasitas B. Pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kesejahteraan sosial C. Peringatan hari kesetiakawanan social nasional	72% 72% 72%	64% 72% 72%
4	Program Bantuan dan Jaminan Kesejahteraan Sosial	A. Pembinaan kelompok usaha bersama B. Pembinaan program asistensi social lanjut usia terlantar C. Pembinaan program asistensi social cacat berat	72% 72% 72%	67% 40% 50%

Berdasarkan hasil data pencapaian kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko diatas dapat dilihat bahwa masih banyak target yang belum tercapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dari beberapa program dan kegiatan yang dilakukan hanya terdapat beberapa kegiatan saja yang mendapatkan tingkat realisasi yang cukup baik, dan masih banyak terdapat kegiatan yang mendapatkan nilai sangat rendah dari target. Sehingga menjadi suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian kusus untuk sebagai pertimbangan bagaimana kedepannya program-program selanjutnya diterapkan.

Komitmen organisasi dapat diukur melalui capaian kinerja pegawai, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Berdasarkan tingkat capaian kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko yang masih sangat rendah secara tidak langsung menjelaskan bahwa pegawai jelas terlihat tidak memiliki komitmen dalam pekerjaannya, Pegawai tidak mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan pegawai lainnya. Komitmen seorang pegawai dapat

dilihat dari bagaimana mereka melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara professional.

Menurut **(Maramis1, Ilat2, dan Mawikere3 2020)** menyatakan bahwa salah satu faktor untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Menurut **(Kusuma Et Al., 2020)** gaya kepemimpinan merupakan ciri yang digunakan pimpinan dalam memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat individu dan strategi yang disukai dan sering digunakan seorang pemimpin. Seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Oleh karena itu peran serta gaya kepemimpinan sangat memengaruhi kondisi dari sumber daya manusia atau pegawai pada suatu organisasi.

Menurut **(Permata Sari dan Candra 2020)** Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontrobusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Oleh karena itu , perusahaan perlu mengembangkannya karir pegawai dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Menurut **(Subhan dan Yusuf 2020)** mendefinisikan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, bagi para pegawai tampak dalam sikap positif pegawai untuk menghadapi sesuatu di lingkungan kerja.

Penelitian - penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan diperoleh hasil yang beragam. Penelitian (**Abadiyah, Ani Khuryatul 2020**) yang berjudul” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Komitmen Organisasi Pada Universitas Alkhairaat Palu “. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (**Faronsyah Et Al., 2020**) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Jasa Raharja Putera Palembang.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (**Iskandar & Surohadikusumo, 2020**) dengan judul “ pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Teladan Prima Group “membuktikan bahwa kepuasan klerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Teladan Prima group.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko dengan memberi judul :
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Mukomuko”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih banyak pegawai yang kurang aktif dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh dinas sosial Kabupaten Mukomuko
2. Kinerja pegawai belum optimal dalam menyelesaikan tugas dengan sistematis.
3. Semangat kerja pegawai masih belum optimal.
4. Masih kurangnya dorongan dari pimpinan dalam mengendalikan kinerja pegawai pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko
5. Kurangnya komitmen individu pegawai akan tanggung jawab pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko.
6. Kurangnya motivasi dari diri pegawai dalam menjalankan pekerjaan
7. Masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.
8. Tingkat disiplin pegawai yang masih terbilang rendah.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja pegawai. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan pengembangan karir dan sebagai variabel intervening adalah kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas sosial Kabupaten Mukomuko.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Pegawai atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada kantor dinas sosial Kabupaten Mukomuko yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.