

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan pembangunan nasional, Program Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana mengalami perkembangan yang sangat pesat. Dengan ruang lingkup dan dimensi yang semakin luas serta semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi menuntut upaya pengerahan potensi yang ada, baik berupa daya, dana, sarana, maupun kemampuan manajemen yang dapat mengarahkan segala sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan program secara efektif dan efisien. Untuk menjawab tantangan tersebut diatas, masalah yang perlu diperhatikan dalam proses pembangunan adalah masalah pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pengendalian penduduk keluarga berencana. Masalah tersebut diatas dengan berbagai karakteristiknya merupakan variable-variabel yang mempunyai pengaruh yang sangat luas pada segala aspek kehidupan. Pada hakekatnya pembangunan diatas adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu pemahaman terhadap kondisi kependudukan adalah merupakan hal yang penting dalam perencanaan pembangunan. Karena hal tersebut dapat dipakai untuk mengevaluasi pelaksanaan pembangunan, khususnya mengenai kesejahteraan masyarakat.

Pelayanan masyarakat yang ada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan pengendalian penduduk Keluarga Berencana Kota di era saat ini, permasalahan sering terjadi di lingkungan masyarakat, sehingga jenis

permasalahan-permasalahan yang muncul berbagai macam juga, permasalahan yang sering terjadi pada saat ini yakni kekerasan terhadap perempuan dan anak, seperti kekerasan suami terhadap istri, kekerasan seksual, kekerasan ayah terhadap anak. Korban memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan, dan permasalahan tersebut harus diselesaikan secepat mungkin, sehingga masyarakat memerlukan pelayanan yang baik sesuai dengan masalah yang dihadapi dan masyarakat juga menginginkan permasalahan yang dihadapinya bisa diselesaikan dengan cepat. Payakumbuh, dan dinas tersebut memberikan berbagai jenis layanan yang telah ditetapkan sesuai aturan, jenis pelayanan yang diberikan yaitu Pelayanan Penanganan Pengaduan, Pelayanan Kesehatan, Rehabilitasi Sosial, Penegakan dan Bantuan Hukum, Pemulangan dan Reintegrasi Sosial. Di Kota Payakumbuh termasuk kota yang cukup banyak terjadi permasalahan kekerasan terhadap perempuan dan anak, dan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana tempat pelayanan atau tempat pengaduan permasalahan tersebut, disamping itu juga melayani Keluarga Berencana (KB) yang bertujuan untuk mengatur angka kelahiran anak. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Setiap organisasi tentu mengiginkan agar berkembang secara berkesinabungan. Maka dari itu organisasi dituntut memiliki keunggulan dalam segala bidang agar dapat bersaing dengan para pesaing lainnya. Menjadi unggul, tentu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik dilihat dari kinerja, kualitas kehidupan kerja maupun komitmen organisasional tersendiri. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat mengembangkan perusahaan kearah kesuksesan. Pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi akan dibentuk secara langsung dari keberhasilan kinerja karyawan (*employee performance*).

Menurut (Sunarsi & Yuliani, 2019) Kinerja merupakan sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagi sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi selain itu pula kinerja karyawan menjadi suatu potensi dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala tugas yang diberikan oleh organisasi dengan efektif dan

efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Hasil kerja yang dicapai tentu haruslah memenuhi persyaratan dan ketentuan serta etika yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kinerja adalah kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi (putra, rizaldi, 2019).

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut (Siagian & Khair, 2018) Selain faktor-faktor di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang lainnya adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain (Setiyadi et al., 2016)

Menurut (E. K. Sari, 2016) kualitas kehidupan kerja sebagai “*quality of work life is the overall quality of human experiences in the workplace. It is reminder that high performance in any work setting can and should be accomplished by high levels of job satisfaction*”, yang artinya kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja.

Bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan evaluasi kognitif dari seluruh rangkaian proses kerja yang memiliki *goal orientation*, atau mengandung pengertian sebagai keyakinan yang mengarah pada *different way of approaching, engaging in, and responding to achievement situation*". *Goal orientation* bisa dijadikan standar seseorang dalam mengukur dan mengevaluasi kemampuan dan kesuksesannya dan memberikan keyakinan dan motivasi. Menurut (Putra & Dewi, 2020) *quality of work life* dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut (Setiyadi et al., 2016) Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahwa semakin tinggi perasaan puas karyawan akan semakin memacu terhadap semangat kerjanya. Kualitas

kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi.

Kinerja seorang pegawai tidak dapat terlepas dari gaya kepemimpinan, dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi. Kepemimpinan berfungsi memberikan pengaruh kepada setiap anggota organisasi agar bersedia melakukan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Menurut (E. K. Sari, 2016) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Perilaku-perilaku pemimpin dalam proses memberikan pengaruh terhadap persepsi yang pada akhirnya berdampak pada perilaku bawahan. Apabila perilaku-perilaku yang ditunjukkan dipersepsi positif oleh anggota organisasi, maka akan menimbulkan sikap positif pula pada organisasi. Di dalam suatu perusahaan terdapat atasan dan bawahan, untuk meraih tujuan yang telah ditentukan diperlukan suatu kerjasama, juga diperlukan Motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja yang baik serta gaya kepemimpinan karena hal-hal tersebut dapat memberikan kinerja yang baik pada organisasi yang tentu saja akan berdampak positif bagi organisasi. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai.

Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan

menggunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Siagian & Khair, 2018). Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan dengan kepemimpinan.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Menurut (fatimah, siti, 2020) Kepuasan kerja merupakan pandangan seseorang mengenai pekerjaannya yang dilihat dari berbagai aspek, seperti perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila seseorang merasakan rasa puas terhadap pekerjaan maka akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia tidak akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan kinerjanya rendah. Dengan demikian, dapat diartikan kepuasan kerja ialah cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya baik dinilai dari bentuk

positif ataupun negatif. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya.

Menurut (Kartika, 2019) Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka, Individu (pegawai) memungkinkan untuk mendorong dirinya untuk berkinerja lebih tinggi. Kinerja individu mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individu yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi meningkat.

Kepuasan kerja adalah sebagai variabel intervening yang mana kepuasan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung antara kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Variabel independen dan dependen tersebut, sehingga variabel dependen tidak langsung terpengaruh oleh variabel independen karena di tengah-tengahnya ada variabel intervening yaitu variabel kepuasan. Kepuasan kerja ini dapat memperkuat dan juga memperlemah hubungan antara kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sebagai variabel independen dan dependen penelitian ini.

Dari observasi yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana tentang kualitas kehidupan kerja fenomena yang terlihat seperti masih banyaknya

terlambat, izin, cuti dan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya sehingga terkadang pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang memuaskan. Sebagai contoh ada masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan harus menunggu lama karena petugasnya belum datang atau pergi tidak berada di tempat kerja tanpa alasan yang jelas ketika masih jam kerja. Terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik menimbulkan kepuasan karyawan karena keinginan, kebutuhan dan nilai-nilai karyawan dapat terpenuhi dalam organisasi tersebut. selain masih tingginya tingkat kemalasan, di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kota Payakumbuh. Peraturan dan sanksi yang diterapkan di dalam Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana kasus ini pun tergolong masih rendah karena masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya yang disebabkan beberapa faktor diatas.

Kinerja pelayanan adalah implementasi kewajiban Instansi Pemerintah, dalam dalam hal ini Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Kota Payakumbuh untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan misi unit kerja dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di awal tahun anggaran. Untuk mengetahui pencapaian kinerja pelayanan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Pencapaian Kinerja Pelayanan Periode Renstra**

**2012-2017**

| NO | INDIKATOR                                      | TARGET | TARGET | TARGET | TARGET RENSTRA OPD TAHUN KE- |      |       |       |       | REALISASI CAPAIAN TAHUN KE- |      |      |      |       | RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE- |      |      |      |      |
|----|--|--------|--------|--------|------------------------------|------|-------|-------|-------|-----------------------------|------|------|------|-------|------------------------------|------|------|------|------|
|    |  |        |        |        | 13                           | 14   | 15    | 16    | 17    | 13                          | 14   | 15   | 16   | 17    | 13                           | 14   | 15   | 16   | 17   |
| 1  | 2  | 3      | 4      | 5      | 6                            | 7    | 8     | 9     | 10    | 11                          | 12   | 13   | 14   | 15    | 16                           | 17   | 18   | 19   | 20   |
| 1  | Rasio Akseptor KB                              |        |        |        | 77 %                         | 76 % | 76 %  | 76 %  | 76 %  | 77 %                        | 76 % | 76 % | 77 % | 76 %  | 100%                         | 100% | 100% | 101% | 100% |
| 2  | Rata – rata jumlah Anak per-Keluarga           |        |        |        | 2,4                          | 2,35 | 2,34  | 2,34  | 2,3   | 3,02                        | 2,97 | 2,78 | 2,63 | 2,78  | 79%                          | 79%  | 84%  | 89%  | 83%  |
| 3  | Rasio KDRT                                     |        |        |        | 0,2                          | 0,2  | 0,18  | 0,17  | 0,16  | 0,2                         | 0,18 | 0,18 | 0,16 | 0,16  | 100%                         | 90%  | 100% | 94%  | 100% |
| 4  | Persentase penyelesaian pengaduan perlindungan |        |        |        | 70 %                         | 75 % | 100 % | 100 % | 100 % | 70 %                        | 75 % | 88 % | 92 % | 100 % | 100%                         | 100% | 88%  | 92%  | 100% |

|    |  |             |  |      |      |      |      |      |             |               |              |      |      |               |                |                |      |      |
|----|--|-------------|--|------|------|------|------|------|-------------|---------------|--------------|------|------|---------------|----------------|----------------|------|------|
|    | an perempuan dan anak                                  |             |  |      |      |      |      |      |             |               |              |      |      |               |                |                |      |      |
| 5  | Persentase kesertaan perempuan dalam legislative       |             |  | 15%  | 15%  | 15%  | 15%  | 15%  | 8%          | 8%            | 8%           | 8%   | 8%   | 53%           | 53%            | 53%            | 53%  | 53%  |
| 6  | Persentase lembaga pemberdayaan Masyarakat aktif       |             |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 90%         | 100%          | 100%         | 100% | 100% | 90%           | 100%           | 100%           | 100% | 100% |
| 7  | Persentase posyandu aktif                              |             |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 90%         | 90%           | 100%         | 100% | 100% | 90%           | 90%            | 100%           | 100% | 100% |
| 8  | Persentase PKK aktif                                   |             |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%        | 100%          | 100%         | 100% | 100% | 100%          | 100%           | 100%           | 100% | 100% |
| 9  | Persentase Partisipasi Perempuan di Lembaga Pemerintah | <b>60%</b>  |  |      |      |      |      |      | <b>64%</b>  | <b>78,61%</b> | <b>69,9%</b> |      |      | <b>106%</b>   | <b>131.01%</b> | <b>116.53%</b> |      |      |
| 10 | Rata-rata jumlah Anak per-keluarga                     | <b>2,20</b> |  |      |      |      |      |      | <b>1.55</b> | <b>1.67</b>   | <b>1.59</b>  |      |      | <b>70.45%</b> |                |                |      |      |

*Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana*

Pencapaian atas pelayanan KB dapat dilihat dari indikator utama yaitu Rasio Akseptor KB dan Rata-rata jumlah anak per-keluarga. Secara khusus, Rasio Akseptor KB dihitung dengan cara membandingkan antara jumlah Peserta KB aktif (PA) dibagi jumlah Pasangan Usia Subur (PUS). Rasio akseptor KB di tingkat Kota Payakumbuh berada pada angka yang cukup tinggi berkisar diatas 75%. Selain rasio akseptor KB, indikator lain yang harus dicapai dalam Pelayanan

Keluarga Berencana adalah Rata-Rata Jumlah Anak per-Keluarga. Indeks ini diperoleh dengan membandingkan jumlah Keluarga dibagi dengan jumlah jiwa yang berada di rentang usia 0-19 tahun. Angka-angka komponen tersebut diperoleh dari hasil Pendataan Keluarga Nasional yang dilaksanakan oleh Kader KB pada Bulan Juli s/d September setiap tahunnya. Dari target nasional yang menginginkan target setiap keluarga mempunyai 2 orang anak (sesuai dengan slogan “2 anak cukup”) di Kota Payakumbuh ternyata berdasarkan hasil pendataan keluarga nasional setiap tahunnya rata-rata anak per-keluarga masih berada di angka 2,78 orang anak atau dibulatkan menjadi 3 orang anak.

Untuk pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, indikator pendukung pelayanan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana adalah rasio KDRT, penyelesaian pengaduan perlindungan perempuan dan anak serta kesertaan perempuan di lembaga legislatif. Untuk rasio KDRT hal yang diinginkan adalah terjadinya penurunan angka KDRT. Angka indeks ini didapat dengan memperbandingkan jumlah kasus KDRT yang dilaporkan baik ke Unit PPA Resor Kota Payakumbuh atau ke Kantor BPMP&KB dibagi dengan jumlah keluarga di Kota Payakumbuh dikali 1.000. Hasil pencapaiannya di Kota Payakumbuh, setiap tahun target KDRT diturunkan dan realisasinya tercapai. Hingga tahun 2016 rasio KDRT di Kota Payakumbuh turun menjadi 0,16 atau sebanyak 6 kasus. Kemudian indeks penyelesaian pengaduan perlindungan perempuan dan anak didapat dengan membandingkan jumlah pengaduan KDRT dibagi dengan jumlah kasus yang diselesaikan baik itu diselesaikan oleh BPMP&KB maupun diselesaikan oleh Unit

PPA itu yang berlanjut hingga pengadilan. Selanjutnya indeks persentase kesertaan perempuan di lembaga legislatif dihitung dengan membandingkan jumlah perempuan yang duduk di DPRD dibagi dengan jumlah anggota DPRD keseluruhan.

Pada urusan Pemberdayaan masyarakat desa, Pelayanan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana diukur dari indeks persentase keaktifan LPM, PKK dan Posyandu. Persentase tersebut dihitung dengan membandingkan jumlah Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM), PKK dan Posyandu yang aktif dibagi dengan jumlah seluruh LPM, PKK dan Posyandu yang ada. Pada ketiga masyarakat tersebut, rata-rata semuanya sudah aktif 100%.

Gambaran mengenai anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan pada OPD lama dari DP3AP2KB, dalam hal ini adalah SKPD Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMP&KB) Kota Payakumbuh dalam kurun waktu 2013-2017 yang ditampilkan dalam tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa rasio antara alokasi anggaran dan realisasi anggaran berada pada angka yang sangat baik yaitu diatas 90% setiap tahunnya selama periode 2012-2016. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian dan Penduduk Keluarga Berencana ini antara lain ; prosedur/mechanisme yang sudah cukup baik; jumlah dan kualitas personil yang mulai memadai; dan percepatan progress pelaksanaan program.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Kualitas Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Payakumbuh”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja yang belum mampu menciptakan peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)
2. Gaya kepemimpinan masih perlu ditingkatkan dalam mendorong kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)
3. Masih tingginya tingkat absensi karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)

4. Masih adanya karyawan keluar kantor pada jam kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)
5. Disiplin kerja yang diterapkan belum optimal pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)
6. Hubungan pimpinan dengan karyawan yang dimiliki belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)
7. Kinerja karyawan yang masih rendah pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)
8. Lingkungan kerja yang ada di organisasi belum tentu mendukung kinerja karyawan pada (DP3AP2KB)

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kualitas Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (variabel independen) dan kinerja karyawan sebagai terikat (variabel dependen) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Payakumbuh .

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang di alami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) ?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)?
3. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dengan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)?
4. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)?
5. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)?

6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)?
7. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB).
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB).
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama - sama berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB).

4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB).
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB).
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB).
7. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB).

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

#### **1. Bagi Penulis**

Sebagai implementasi ilmu Manajemen yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

#### **2. Bagi Akademis**

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu

juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

### 3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga dapat mendorong gaya kepemimpinan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.