

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok maupun organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi dan merupakan urusan semua orang dalam organisasi kerja sehingga mereka mampu mengatasi situasi perekonomian dan moneter di Indonesia. Aksioma ini berlaku tidak hanya pada organisasi yang bergerak dibidang ekonomi, melainkan pula bidang organisasi lain, seperti kenegaraan, politik, nirlaba, bisnis, sosial budaya, lembaga sosial masyarakat keagamaan (Siagian, 2002).

Kinerja pada organisasi terdiri atas komponen teknologi, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya yang diberdayagunakan secara efisien merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja meskipun dilain pihak sumber daya manusia merupakan pemicu terjadinya pemborosan dan inefisien dalam berbagai bentuk. Hal ini tercermin bila manajemen organisasi tidak mampu merumuskan kebijaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dan menjalankan praktik – praktik manajemen sumber daya manusia. Pengaruh

sumber daya manusia pada kinerja kerja dapat terlihat pada hasil pekerjaannya, tingkat absensi, kecelakaan, intensi keluar dan kontribusinya pada perusahaan (Latham dan Kenneth, 1994). Oleh sebab itu pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja dan motivasi perlu diperhatikan dan menjadi skala prioritas.

Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung sebagai sebuah instansi yang bergerak dalam pembinaan narapidana di Bandar Lampung terus mengembangkan sumber daya manusianya (pegawai) agar memberikan kontribusi yang baik bagi intitusi pemerintah. Tabel 1.1 berikut ini menyajikan jumlah pegawai berdasarkan jabaran pada intitusi pemerintah Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung.

Tabel 1.1 Pegawai Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung Berdasarkan Jabatan

| No | Jabatan | Jumlah (orang) |
|----|------------------------|----------------|
| 1 | Kepala Lapas Narkotika | 1 |
| 2 | Kasi | 5 |
| 3 | Kasubsi | 8 |
| 4 | Staf Umum | 2 |
| 5 | Staf Kepeg & Keuangan | 5 |
| 6 | Staf Bimkemas | 6 |
| 7 | Staf Registrasi | 3 |
| 8 | Staf Bid Ker | 3 |
| 9 | Staf Ad Kam | 3 |
| 10 | Staf Dapur | 1 |
| 11 | Staf KPLP | 3 |
| 12 | Penjagaan | 32 |
| | Total | 72 |

Sumber: Selayang Pandang Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung, 2015

Sebagai sebuah intansi pemerintah yang bergerak dibidang pembinaan narapidana, jam operasional Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung berlangsung selama 24 jam secara bergantian. Jam operasional yang tidak umum ini menyebabkan terjadinya absen (ketidakhadiran pegawai) yang cukup tinggi.

Berdasarkan data ketidakhadiran setiap pegawai rata-rata dalam satu bulan berlangsung selama 2 hari (Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung; 2015). Jumlah ketidakhadiran ini dirasakan manajemen mulai mengganggu kinerja pegawai.

Tabel 1.2 berikut ini menyajikan jumlah absensi dan keterlambatan pegawai Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung tahun 2015.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung Tahun 2015

| Jenis Absensi | Frekuensi | | | | |
|------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 kali | 2 Kali | 3 kali | 4 kali | > 4 kali |
| Terlambat | 8 Pegawai | 11 Pegawai | 4 Pegawai | 5 Pegawai | |
| Tanpa keterangan | 11 Pegawai | 6 Pegawai | | | |
| Dinas Luar | 20 Pegawai | 22 Pegawai | 4 Pegawai | 4 Pegawai | 3 Pegawai |
| Sakit | 17 Pegawai | 12 Pegawai | 8 Pegawai | 5 Pegawai | |

Sumber : Lakip, 2015

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah ketidakhadiran Pegawai Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung Tahun 2015 tergolong cukup tinggi. Hal ini diketahui dari jumlah pegawai yang tidak hadir selama tahun 2015 dengan frekuensi 4 kali atau lebih sebanyak 17 pegawai dari total 72 pegawai.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui

hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya (Dessler; 2007)

Selanjutnya Dessler (2007: 79), kinerja merupakan prosedur yang meliputi (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja perorangan dan kinerja kelompok sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga kinerja dianggap sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja.

Pengertian kinerja tersebut menunjukkan bagaimana seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja dapat disimpulkan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk menciptakan tujuan organisasi.

Tabel 1.2 berikut ini menyajikan kinerja Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung selama Tahun 2015 yang tercermin dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

Tabel 1.3 Lakip Kinerja Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung

| No | Program | Tingkat Pencapaian (%) |
|----|--|------------------------|
| 1 | Pelayanan administrasi perkantoran | 82,96 |
| 2 | Peningkatan sarana dan prasarana aparatur | 89,43 |
| 3 | Peningkatan disiplin aparatur | 88,83 |
| 4 | Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur | 74,88 |
| 5 | Peningkatan pengembangan sistem pelaporan | 89,89 |
| 6 | Pengembangan data/informasi | 88,85 |

Sumber : Lakip, 2015

Berdasarkan Tabel 2 terlihat rata-rata pencapaian kinerja hanya sebesar kurang lebih 85%. Jadi masih terdapat sasaran kerja yang belum terpenuhi selama tahun 2015. Pencapaian tertinggi pada peningkatan pengembangan sistem pelaporan sebesar 89,89%. Sedangkan capaian terendah peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yaitu sebesar 74,88%. Capaian kinerja masih dibawah target yang ditetapkan yaitu 100%.

Tugas pokok dan Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung adalah melaksanakan pemasyarakatan narapidana/anak didik pengguna narkotika dan obat terlarang lain. Sedangkan Fungsi lembaga ini adalah:

1. Melaksanakan pembinaan narapidana/anak didik kasus narkotika.
2. Memberikan bimbingan, terapi dan rehabilitasi narapidana/anak didik kasus narkoba
3. Melakukan bimbingan sosial/kerohanian
4. Melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib Lapas Narkotika

5. Melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga

Orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi harus mampu bekerja sesuai tata alur tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu kemampuan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi mempunyai dampak positif terhadap perilaku anggotanya berupa kerelaan untuk meningkatkan kinerjanya.

1.2 Permasalahan

Tabel 1 menunjukkan jumlah pegawai total Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung berjumlah 72 orang. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh manajemen Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung tingkat ketidakhadiran setiap pegawai selama 1 bulan rata-rata berlangsung 2 hari (Lakip Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung, 2015). Keadaan ini dirasakan manajemen intitusi pemerintah mulai mengganggu kinerja intitusi pemerintah. Menurut Anoraga et al (1995) tingginya masalah ketidakhadiran pegawai dalam bekerja mengindikasikan terjadinya masalah pada kepuasan kerja pegawai pada intitusi pemerintah.

Berdasarkan Tabel 2 terlihat tingkat capaian kinerja Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung beberapa program kurang dari 90%. Keadaan ini mengindikasikan bahwa para pegawai Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung belum mampu melaksanakan kegiatan sesuai dengan target yang

ditetapkan. Tingkat capaian yang harus mampu diperoleh adalah semua program harus selesai 100%.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan mengulas mengenai kinerja kerja pegawai adalah Taviprawati (1997), menghasilkan variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai intitusi pemerintah tenun setagen di Yogyakarta.

Berdasarkan uraian terebut, maka permasalahan penelitian ini adalah Apakah kepuasan kerja pegawai Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja kerja pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian adalah : untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja pada Intitusi pemerintah Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk :

1. Memberikan informasi atau bahan masukan yang berguna bagi institusi pemerintah Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung dalam mengelola pegawainya.

2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya jurusan manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan studi kasus yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia..

1.4 Kerangka Penelitian

Perlu diketahui bahwa tidak semua orang yang menghasilkan produk itu dikatakan produktif. Seseorang dikatakan produktif apabila orang tersebut dapat menghasilkan paling tidak atau sedikitnya sejumlah dengan ketentuan minimal, dimana ketentuan minimal berdasarkan atas besarnya output normal yang dikerjakan dalam waktu kerja yang layak (Hadi, 1998 pada Haryani, 2002).

Kepuasan pekerjaan merupakan cermin hubungan antara variabel yang terkait dengan kinerja kerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan melalui program-program manajemen yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, misalnya bantuan kesehatan keluarga, asuransi kesehatan keluarga, rencana gaji pension dan sebagainya. Dengan melakukan program tersebut manajemen dapat menghemat biaya, mengurangi tingkat absensi (karena pegawai merasa puas), mengurangi tingkat labour turnover serta peningkatan kinerja. (Merces, 1991 pada Yasin 2000).

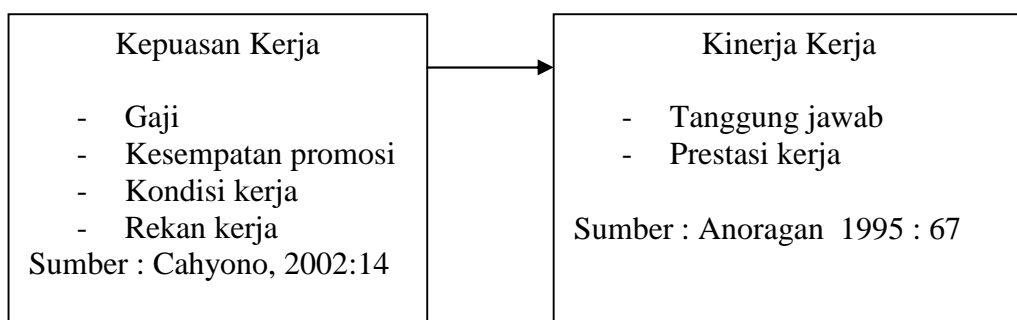
Kepuasan kerja menempati porsi penting di perusahaan. Setiap pegawai merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat kapasitas penuh, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja. Sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam

bekerja, dia tidak akan bekerja pada tingkat kemampuan penuh dan hal ini berakibat pada merosotnya pada kinerja kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui, bahwa kepuasan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku pegawai. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Haryani (1998) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan kinerja kerja bagi pegawai yang memiliki pengalaman kerja diatas 10 tahun dan berusia diatas 30 tahun.

Manusia dalam suatu organisasi selalu mengalami proses penyesuaian diri dan apabila mengalami kesulitan dalam proses tersebut atau tidak memperoleh tanggapan dari lingkungan, berarti ia gagal dalam menyesuaikan diri. Tipe khusus dari kegagalan ini adalah frustasi dan kecewa. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan maka, model penelitian yang diajukan dalam skripsi ini adalah:

Gambar 1. Model Penelitian



1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung.