

ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI STUDI KASUS DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU

Oleh :

Kevin Odie Nugraha

Pembimbing : Zulfadil dan Taufiqurrahman

Faculty of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : kevinodienugraha@gmail.com

*Analysis of Employees Job Satisfaction Study Population and Notes Civil Service
City Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted in the Department of Population and Civil Registration Pekanbaru Jalan Mustafa Sari No. 1 Pekanbaru is the object of research is an employee of the Department of Population and Civil Registry of the city of Pekanbaru. In this study the authors used a descriptive approach where all the data gathered, interpreted and then connected with the theory with the theory that supports research on the study of literature. Analysis of the data in this study using a non-parametric statistical test analysis, a method of perception

Keywords: Job Satisfaction

PENDAHULUAN

suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas Sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu diperlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dewasa ini kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting, karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Aspek-aspek dalam pekerjaan semakin banyak yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan karyawan atau motivasi untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Meskipun permasalahan kepuasan sebagian telah diterangkan, tetapi untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap hubungan kepuasan dengan motivasi perlu pemahaman lebih lanjut.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkan menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan. Hasibuan (2012:202) menyatakan kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang baik.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, sangat memerlukan pegawai Pemerintahan yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, sehingga mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan

pembangunan dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai adalah kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya.

TINJAUAN TEORITIS

Tinjauan teoritis dalam penelitian ini dibutuhkan untuk membangun pemikiran yang bersifat sistematis dan analitis dengan mengidentifikasi dan mengkaji teori yang relevan sebagai dasar untuk mengajukan hipotesis. Teori yang dimaksud meliputi berbagai pengertian pokok dan definisi yang akan disusun sebagai kriteria untuk mengajukan karakteristik suatu materi pembahasan yang berkaitan dengan penelitian.

Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara

harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2009:50).

Teori Kepuasan

As'sad (2011:82) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2009:45), terdapat lima factor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan). Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. *Equity* (keadilan). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa

adil individu diperlakukan di tempat kerja.

- e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik). Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Untuk membahas kepuasan kerja, beberapa teori disajikan untuk menjelaskan mengapa orang menyenangi pekerjaannya, walaupun antara satu teori dengan teori yang lain saling menunjukkan prinsip yang berbeda.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditengarai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat sesuai dengan harapannya, dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbanannya. Berikut ini adalah beberapa teori penting tentang kepuasan kerja yang merupakan perwujudan dari hasil studi yang menentukan bagaimana para karyawan dapat terpuaskan yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:70):

- a. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*). Menurut Teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Kebutuhan ini berupa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow dikutip Robbins 2009:111). Sedangkan Menurut McClelland (dikutip Robbins 2009:115), ada tiga kebutuhan yang relevan di tempat kerja yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Pegawai akan merasa puas apabila ia

mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

- b. Teori Dua Faktor dari Herzberg. Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivasi (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan atau disebut pula *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

Kepuasan kerja akan memberikan efek terhadap beberapa aspek, yaitu: kinerja, kemangkiran dan keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi. Individu yang merasa puas akan pekerjaannya otomatis akan meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, baik itu ketepatan dalam kehadiran jam kerja, komitmen untuk tetap mempertahankan pekerjaan di perusahaan tersebut sehingga termotivasi untuk tidak pindah kerja (Hasibuan, 2012:123).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Luthans (2011:104), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti diuraikan berikut ini :

- a. Pekerjaan itu sendiri. Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
- b. Upah/gaji. Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.
- c. Promosi. Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
- d. Supervisi. Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.
- e. Kelompok kerja. Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.
- f. Kondisi kerja/lingkungan kerja. Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka. Walaupun uraian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan

kerja cukup variatif, namun pendapat berikutnya yang diberikan oleh Gilmer (As'ad, 2011:136) dengan sepuluh faktor kepuasan kerja nampaknya jauh lebih beragam. Kesepuluh faktor diuraikan sebagai berikut.

- 1). Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2). Keamanan kerja, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- 3). Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4). Perusahaan dan manajemen, dimana perusahaan dan manajemen yang baik adalah faktor yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- 5). Pengawasan (supervisi), bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan *turn over*.
- 6). Faktor intrinsik dari pekerjaan, dimana atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan

akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- 7). Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8). Aspek sosial, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.
- 9). Komunikasi, di mana komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai. Keadaan ini akan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
- 10). Fasilitas, termasuk didalamnya fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Mangkunegara (2010:71) mengungkapkan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor pegawai, yaitu : kecerdasan, kecakapan, jenis kelamin, kundisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu : jenis pekerjaan, struktur organisasi, jabatan dan jaminan finansial.

Penelitian Terdahulu

Berikut ini dapat dijelaskan penelitian terdahulu terkait kepuasan kerja karyawan : Ni Wayan Supartini, Ketut Kirya, Luh Indrayani (2014), hasil penelitian menunjukkan pegawai mengharapkan peningkatan kinerja pada setiap variabel kepuasan kerja untuk mencapai kepuasan yang memuaskan. Untuk perasaan pegawai, pegawai masih merasakan kurang puas terhadap variabel-variabel kepuasan kerja hal tersebut terlihat dari variabel kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas delapan variabel dirasakan kurang puas yaitu variabel kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas dan dua variabel sudah dirasakan memuaskan yaitu variabel perusahaan dan manajemen, pengawasan.

Bayu Sulistiono (2012) berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut, (1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan (positif) terhadap kepuasan kerja dan (2) pengembangan karir berpengaruh signifikan (positif) terhadap kepuasan kerja.

Yulinda dan Sri Wulan Harlyanti (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ristiyahana Nurbahar (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam kategori cukup tinggi dengan persentase yang diperoleh yaitu sebesar 46,8% atau sebanyak 36 karyawan, 40,2% atau sebanyak 31 karyawan menyatakan dalam kategori tinggi, 9,1% atau sebanyak 7 karyawan menyatakan dalam kategori sangat tinggi, dan 3,9% atau 3 karyawan menyatakan dalam kategori kurang tinggi. Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari (1) tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 33 karyawan atau sebesar 42,8%, (2) supervisi oleh pimpinan masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 32 karyawan atau sebesar 41,5%, (3) kesempatan untuk maju masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 40 karyawan atau sebesar 51,9%, (4) rekan kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 47 karyawan atau sebesar 61,1% dan (5) kondisi kerja masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 35 karyawan atau sebesar 45,5%.

Mia Sartika (2011) hasil uji statistik *Wilcoxon* menunjukkan arah perbedaan persepsi terhadap indikator setiap faktor penentu kepuasan kerja ditinjau dari aspek tingkat kepentingan dan kinerja. Uji statistik *Wilcoxon*, terhadap masing-masing indikator setiap factor disimpulkan jika tingkat kepentingan > kinerja maka diindikasikan tidak puas dan jika kinerja > tingkat kepentingan maka diindikasikan puas. Hasil analisis terhadap faktor gaji menunjukkan lima indikator dinyatakan tidak puas, terhadap factor hubungan antar pribadi/rekan kerja menunjukkan lima faktor dinyatakan tidak puas, terhadap faktor supervisi menunjukkan tiga

indikator dinyatakan tidak memuaskan, terhadap faktor karakteristik pekerjaan menunjukkan lima indikator dinyatakan tidak memuaskan, terhadap faktor peluang untuk berkembang/promosi lima indikator dinyatakan tidak memuaskan.

Hipotesis

Berdasarkan latar masalah yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu : Diduga ada perbedaan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru berdasarkan gender, jabatan dan status, dengan pengukuran dilihat dari :

- a. Kerja sama dengan rekan kerja
- b. Balas jasa yang adil dan layak
- c. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- d. Berat ringannya pekerjaan
- e. Suasana dan lingkungan pekerjaan. Siagian (2011:297)
- f. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- g. Sikap pimpinan dan kepemimpinan
- h. Sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru Jalan Mustafa Sari No. 1 Pekanbaru yang menjadi objek penelitian yaitu pegawai dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru tersebut.

Jenis dan sumber data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer. Data yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian lapangan dengan menggunakan kuisioner yang diberikan secara langsung kepada responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder. Data yang diperoleh dari dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang objek yang diteliti berupa : laporan atau informasi dari instansi, struktur organisasi instansi dan data sejarah berdirinya instansi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Wawancara. Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti.
2. Kuisioner. Cara mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, kemudian menyebarkan kepada pegawai yang tersedia di kuisioner tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2008:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru yang berjumlah 90 orang.

GAMBARAN UMUM DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU

Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, tugas pokok Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru adalah melaksanakan sebahagian urusan Pemerintah Kota Pekanbaru di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil. Dengan rincian tugas antara lain:

1. Merumuskan kebijakan teknis dalam bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dan pengelolaan informasi administrasi kependudukan.
2. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dan informasi administrasi kependudukan.
3. Membina dan melaksanakan tugas pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.
4. Menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas.
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil

2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum
3. Penyusunan rencana kerja, pemantauan dan evaluasi
4. Pembinaan dan pelaporan
5. Penyelenggaraan urusan penatausahaan dinas
6. Pelaksanaan tugas-tugas lain

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru

Dalam struktur ini dapat dilihat pegawai atau aparatur-aparatur yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tingkat jabatannya masing-masing. Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok fungsi yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas.

Mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan otonomi daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- d. Pelaksanaan koordinasi dengan KUA Kecamatan,

- KUA Kota Pekanbaru dan PA berkaitan dengan pencatatan nikah, talak, cerai dan rujuk;
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan Kantor Depag Kota Pekanbaru dalam memelihara hubungan timbal balik melalui pembinaan masing-masing kepada instansi vertikal;
 - f. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam penerbitan pelayanan administrasi kependudukan;
 - g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota

2. Sekretariat

Mempunyai tugas melaksanakan kebijakan pelayanan administrasi kepada semua unsur dilingkungan dinas meliputi pengelolaan administrasi umum, perencanaan, kepegawaian, rumah tangga dan administrasi keuangan, dengan fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan, program kerja dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas Sekretariat;
- b. Melakukan urusan surat menyurat dan tata kearsipan;
- c. Menyusun, mengolah dan memelihara data administrasi kepegawaian serta data kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian di lingkungan Dinas;
- d. Mengkoordinasikan dan menghimpun bahan-bahan untuk keperluan penyusunan rencana kerja anggaran.

3. Bidang Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil, dengan fungsi :

- a. Pelaksanaan penyiapan bahan dalam rangka koordinasi dengan KUA Kecamatan,

Kantor Depag Kota Pekanbaru dan PA berkaitan dengan pencatatan nikah, talak, cerai dan rujuk;

- b. Melakukan penerbitan KTP dan KK;
- c. Melakukan penyelenggaraan pelayanan pencatatan sipil dalam sistem administrasi kependudukan skala kota.

4. Bidang Pengelolaan Informasi Dan Pengendalian Kependudukan

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan perkembangan kependudukan, dengan fungsi :

- a. Pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- b. Melakukan penyiapan bahan penetapan kebijakan, fasilitasi, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- c. Melakukan penyiapan bahan penetapan kebijakan, norma, standar, prosedur dan kriteria penyelenggaraan pengendalian kuantitas, pengembangan kualitas, pengarahan mobilitas dan persebaran penduduk serta perlindungan penduduk.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Responden

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru yang berjumlah 90 orang, pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang. Sebelum membahas tentang

analisis kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru, berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian adalah tanggapan responden mengenai analisis kepuasan kerja pegawai studi kasus Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. Untuk mengukur masing-masing variabel, digunakan skala pengukuran indikator variable yaitu skala likert yang mana data dalam bentuk kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif, seperti dibawah ini:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja Pegawai Dilihat Dari Gender

Isu gender seperti permasalahan peranan wanita mendorong beberapa peneliti untuk mengkaitkannya dengan peran laki-laki dan wanita dalam masyarakat, Di samping itu, juga dikaitkan dengan kemampuan wanita dalam menyelesaikan tugas dalam suatu profesi. Riset tentang adanya perbedaan proses informasi yang diakibatkan oleh adanya isu gender disosialisasikan oleh Meyers & Levy (2008). Meyers & Levy (2009) mengembangkan kerangka teoretis untuk menjelaskan kajian tentang perbedaan wanita dan laki-laki dalam memproses informasi. Hasilnya menunjukkan bahwa wanita tidak lebih inferior dibandingkan dengan laki-laki

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis kepuasan kerja menghasilkan pendapat berbeda-beda dikarenakan kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan akan sangat berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula atau situasi dan kondisi dalam perusahaan yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja.

Terlepas dari semua itu, kepuasan kerja pada suatu perusahaan tergantung bagaimana kepuasan kerja karyawan laki-laki maupun perempuan. Istilah gender dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu perbedaan biologisnya, namun juga hal-hal yang mencakup nilai sosial dan budaya, termasuk juga dalam hal pekerjaan

Hal ini dilandasi oleh penelitian sebelumnya (Indahwati, 2007) pada kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Medan, yang menemukan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara kepuasan kerja dosen pria dan wanita terhadap indikator gaji dan pekerjaan.

Perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja, teori ini diungkapkan oleh Glenn, Taylor, dan Wlaver (1997) yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dengan wanita, dimana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria (As'ad, 1995). Adanya perbedaan psikologis antara pria dan wanita menyebabkan wanita lebih cepat puas dibanding pria. Selain itu, pria

mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan wanita, sehingga pria akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan karyawan (Rizal, 2005)

Dari hasil pengujian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pegawai dilihat dari gender yakni antara perempuan dan laki-laki tidak sama.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan gender, terdapat perbedaan kepuasan kerja pegawai laki-laki dan perempuan dilihat dari kerja sama dengan rekan kerja, balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dan kepemimpinan serta sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak.
2. Dilihat dari status pegawai, terdapat perbedaan kepuasan kerja antara PNS dan pegawai honor.
3. Berdasarkan jabatan pegawai terlihat adanya perbedaan kepuasan kerja antara Pimpinan dan Non Jabatan.

Saran

1. Untuk menciptakan kepuasan kerja, pihak instansi dapat memberikan pemberian suatu penghargaan atas prestasi yang diperoleh setiap pegawainya baik itu laki-laki ataupun perempuan. Dengan demikian, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.
2. Pihak instansi dapat memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan pengalaman pegawai. Pengalaman

yang matang berguna untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan dengan pengalaman dapat memicu prestasi kerja menjadi meningkat sehingga pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Proses penempatan sebaiknya disesuaikan dengan kompetensinya serta pelatihan yang dimiliki pegawai. Pegawai yang mendapatkan posisi sesuai dengan kemampuannya dapat memberikan hasil yang lebih optimal.
4. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan sanksi yang tegas kepada seluruh pegawai yang melanggar aturan dan tata tertib perusahaan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan bagi seluruh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Dale Timple, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- As'ad, Moh, 2011, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Asri, Marwan, 2010, *Pengelolaan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Boyatzis, 1982, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Cascio, 2008, *Kinerja Karyawan*, Penerbit sulita, Bandung.
- Everly, Girdano, 2011. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Fathoni, Abdurrahmat, 2012, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Thoha., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2010, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kencana, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- M. Manullang, 2011, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Cetakan I*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Payaman, 2009, *Kompetensi Karyawan*, PT. Grasindo Indonesia, Jakarta.
- P. Siagian, Sondang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Panggabean, S., Mutiara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ranupandojo, Heidjrahman, 2005, *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*, Yogyakarta.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins P. Stephen, 2009, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi, Edisi 3*, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Robbins, 2009, *woarload and employee perfomance*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Simamora, Hendry, 2006, *Kinerja Karyawan*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Soehartati, 2007, *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suci Press, Bandung.
- Spenser, 1993, *Manajemen, Cetakan keenam Edisi Revisi*, Penerbit Aghini, Bandung.
- Suwatno, 2010, *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suci Press, Bandung.
- Wibowo, 2009, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.