

KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANJAR

Leni Puspitasari¹, Etih Henriyani², Wawan Risnawan³

Universitas Galuh Ciamis^{1,2,3}
E-mail : lenipuspitasari836@gmail.com

ABSTRAK

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar merupakan leading sektor dalam menjalankan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar masih memiliki permasalahan diantaranya belum optimalnya capaian kinerja, ketidaktepatan dalam penempatan jabatan, tingkat kemangkiran beberapa pegawai masih cukup tinggi, kenyamanan Kerja Karyawan belum optimal dan kemampuan beberapa pegawai Disdukcapil Kota Banjar dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, masih kurang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar belum berjalan secara optimal. Hal ini dilihat dari 5 dimensi yang diukur, yang baru berjalan secara optimal sebanyak 3 dimensi (keinginan pindah, rekan kerja dan kenyamanan kerja karyawan). Dan sisanya 2 dimensi lagi (kemangkiran dan kinerja pegawai) belum berjalan dengan optimal/masih rendah.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Pegawai*

PENDAHULUAN

Baik secara langsung atau tidak langsung, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja organisasi. Ketidakhadiran, konflik antara manajer dan karyawan, dan perputaran karyawan adalah manifestasi dari ketidakpuasan. Ketidakpuasan dapat berdampak negatif pada motivasi, moral, dan prestasi kerja pekerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Seorang pekerja yang tergabung

dengan suatu organisasi memiliki serangkaian keinginan, kebutuhan, dan keinginan serta pengalaman sebelumnya yang bersatu untuk membentuk suatu harapan yang harus dipenuhi di tempat kerja. Jika harapan pekerja terpenuhi dan terpenuhi di tempat kerja, mereka akan bahagia dalam pekerjaannya. Perasaan aman, keadilan, kenikmatan, semangat, status, dan kebanggaan semuanya berperan dalam persepsi karyawan tentang masalah yang berhubungan dengan

pekerjaan dan kepuasan kerja. Persepsi ini juga mencakup lingkungan kerja pegawai, yang meliputi hubungan kerja, kondisi kerja, pengakuan, dan peluang promosi. Selain itu, persepsi ini mencakup sejauh mana kemampuan dan aspirasi pekerja sesuai dengan kondisi organisasi di tempat kerja seperti jenis pekerjaan, minat, bakat, pendapatan, dan insentif, persepsi ini mencakup kesesuaian.

Jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, maka ketidakpuasan pegawai dapat terjadi. Ketidakpuasan pegawai ini menghasilkan hasil yang tidak diinginkan yang dapat merugikan organisasi yang bersangkutan. Pemogokan terjadi, ketidakhadiran pegawai meningkat, dan penurunan kinerja pada akhirnya akan menurunkan kinerja organisasi. Evaluasi tingkat kepuasan kerja karyawan melibatkan perhitungan yang rumit dari sejumlah faktor pekerjaan yang sensitif. Karyawan akan mendapatkan promosi, transfer, pelatihan dan pengembangan tambahan, atau kenaikan gaji jika mereka lulus tes kepuasan kerja lanjutan. Kepuasan kerja karyawan adalah penting, dan instansi dapat menggunakan informasi ini untuk membuat kebijakan lebih lanjut.

Keadaan emosional karyawan pada persimpangan nilai kompensasi karyawan dan kepuasan kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Wirawan (2014:276) menyebutkan gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi,

tunjangan, imbalan kontingen, kondisi operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi, khususnya kepuasan dengan komunikasi yang ada dalam perusahaan, sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Handoko menulis dalam Wibasuri (2017:75) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.” Cara seseorang merasakan tentang pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerja.

Menurut studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti, permasalahan yang muncul dalam ruang lingkup Disdukcapil Kota Banjar antara lain kepuasan kerja pegawai mengenai tunjangan, penghargaan dari organisasi, prosedur kerja, sifat kerja, dan komunikasi, sehingga pegawai memiliki kepuasan yang berbeda. Juga kepuasan dalam hal promosi, kesempatan ini merupakan bentuk reward yang berbeda dengan reward lainnya dan harus disesuaikan dengan tingkat kompetensi yang dimiliki.

Belum maksimal kepuasan kerja pegawai terlihat dari indikator masalah sebagai berikut : :

1. Belum optimalnya capaian kinerja. Berdasarkan laporan monitoring dan evaluasi tahun 2021, Disdukcapil Kota Banjar capaian kerjanya belum 100%, masih di angka 90%
2. Ketidaktepatan dalam penempatan jabatan, pada Disdukcapil Kota Banjar masih ditemukan adanya pegawai yang menduduki jabatan

yang belum disesuaikan dengan latar belakang pendidikan formal yang dimiliki.

Pada Sekretariat jabatan Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan formal Sarjana Keperawatan, hal ini dapat mengakibatkan kinerja pegawai kurang optimal

3. Tingkat kemangkiran beberapa pegawai masih cukup tinggi
Beberapa pegawai sering datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan instansi.
4. Kenyamanan Kerja Karyawan belum optimal
Dalam bekerja belum semua pegawai di Disdukcapil Kota Banjar didukung oleh spesifikasi peralatan komputer yang memadai
5. Kemampuan beberapa pegawai Disdukcapil Kota Banjar dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, masih kurang, ada pegawai yang bahkan melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Disdukcapil Kota Banjar belum optimal

Dengan melihat permasalahan dan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepuasan kerja pegawai maka penulis mengangkat judul : **“Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar”**.

METODE PENELITIAN

Beranjak dari latar belakang, masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian tentang Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif.

Ada beberapa pertimbangan yang menjadi landasan, mengapa penulis kemudian memilih pendekatan yang sifatnya kualitatif dalam penelitian ini, antara lain: pertama, secara epistemologis pendekatan kualitatif ini cocok dan relevan dengan karakteristik masalah spesifik yang diteliti (*ontology*), yaitu pengungkapan makna secara mendalam atas realitas fenomena sosial, dalam hal ini Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar. Melalui pendekatan yang sifatnya kualitatif diharapkan akan mampu mengungkap dan memberikan informasi yang akurat sehingga sangat membantu proses interpretasi informasi dan data yang diperoleh. Kedua, melalui proses ini juga diharapkan muncul proposisi hipotetik baru melalui interpretasi interaksi antara atribut dan propertise yang selanjutnya digunakan untuk membangun kategori dan memberikan eksplanasi terhadap fenomena yang diteliti. Dengan demikian, aktivitas penelitian ini dicirikan oleh kegiatan mengumpulkan, menggambarkan, dan menafsirkan data tentang situasi yang dialami, hubungan tertentu, kegiatan, pandangan, sikap yang ditunjukkan atau tentang kecenderungan yang tampak dalam

proses yang sedang berlangsung, pertentangan yang meruncing serta kerjasama yang dijalankan. Ketiga, melalui desain ini dapat diperoleh gambaran fenomena, fakta, sifat, serta hubungan fenomena tentang kepuasan kerja pegawai, sehingga diperoleh sebuah model kepuasan kerja yang berkualitas. Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan diharapkan dapat memuaskan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar. Dengan perkataan lain, pendekatan kualitatif juga menekankan kepada permasalahan apa adanya (das sein) dengan kenyataan yang ada di lapangan melalui kata-kata lisan maupun tertulis dari orang dan perilaku yang diamati.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data model interaktif, yang terdiri dari tiga komponen analisis data, yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan simpulan/verifikasi.

Adapun langkah-langkah dalam analisis data kualitatif sebagai berikut:

1. Pengumpulan data (*data collection*)
Pengumpulan data ini diperoleh dari beberapa sumber dengan menerapkan pedoman observasi, wawancara, dan dokumentasi yang jadi acuan dalam teknik pengumpulan data dan sumber data.
2. Reduksi data
Menurut Sutopo (2002:92) mendefinisikan “Reduksi data adalah bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting, dan mengatur

data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan”. Proses ini berlangsung terus selama pelaksanaan riset yang dimulai bahkan sebelum pengumpulan data dilakukan. Reduksi dimulai sewaktu peneliti memutuskan kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data yang dilakukan. Selama pengumpulan data berlangsung, reduksi data dapat berupa membuat ringkasan, mengkode, memusatkan tema, membuat batas permasalahan, dan menulis memo. Proses penelitian ini berlangsung sampai penelitian berakhir.

3. Sajian data
Menurut Sutopo (2002:92) “Sajian data adalah suatu rakitan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis sehingga berbagai hal yang terjadi bila dibaca akan mudah dipahami”. Dengan melihat suatu penyajian data, peneliti akan melihat apa yang terjadi dan memungkinkan untuk mengajarkan suatu analisis ataupun tindakan lain berdasarkan penelitian tersebut. Penyajian data yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid.
4. Penarikan simpulan/verifikasi
Menurut Sutopo (2002:95) “Penarikan simpulan adalah analisis lanjutan dari reduksi data, dan penyajian data sehingga data dapat disimpulkan, dan peneliti masih

berpeluang untuk menerima masukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan. Dan sebaliknya semakin buruk kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan semakin buruk pula hasil kerja yang dihasilkan. Kualitas kerja dapat menunjukkan seberapa besar kepuasan kerja pegawai di suatu instansi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar dapat diukur berdasarkan indikator-indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018:92-93) sebagai berikut::

1. Kemangkiran.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap dimensi kemangkiran, pada kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar sudah berjalan namun belum sepenuhnya optimal, hal ini dapat dilihat dari dua indikator yang dijadikan alat untuk menilai dimensi kemangkiran, dimana masih ada beberapa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar yang memanfaatkan sistem absensi *online* ini untuk kepentingan pribadi, dimana pegawai tersebut titip absen kepada rekan kerjanya apabila melanggar aturan jam

kerja. Aturan jam kerja adalah aturan yang paling sering dilanggar. Masih ada beberapa pegawai yang belum disiplin dengan datang terlambat ke kantor, dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan dengan berbagai alasan yang tidak berhubungan dengan proses kerja. Adapun penyebab terjadinya pelanggaran-pelanggaran tersebut diantaranya lokasi rumah jauh dari kantor, serta ada yang mengurus urusan rumah tangga terlebih dahulu sehingga menyebabkan datang terlambat atau tidak masuk kantor.

Hubungan kemangkiran/absensi dengan kepuasan kerja pegawai disampaikan Robbins (2003) yang menyatakan bahwa :

“Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan atas lingkungan sosial kerjanya maka akan cenderung untuk tidak masuk kerja/lebih sering mangkir. Pekerja yang tidak puas tidak harus mangkir tetapi mereka merasa lebih mudah bereaksi terhadap kesempatan untuk melakukan itu. Semuanya kemangkiran yang tidak valid itu dapat dikurangi dengan menyediakan berbagai insentif yang dapat mendorong pegawai masuk kerja seperti misalnya undian modifikasi perilaku organisasi, dan sebaliknya jika karyawan merasa terpuaskan atas hasil kerjanya maka dapat mendorong keaktifan karyawan dalam hal kehadiran atau absensi”.

2. Keinginan Pindah

Berdasarkan hasil penelitian terhadap dimensi keinginan pindah pada kepuasan kerja pegawai di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari dua indikator yang dijadikan alat untuk menilai dimensi keinginan pindah, dimana kedua indikator tersebut dapat berjalan dengan optimal. Indikator pertama, pegawai merasa betah tinggal di organisasi karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sudah berjalan dengan baik, dilihat dari kesesuaian bidang pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian pekerja karena pegawai yang bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak sesuai sehingga pegawai akan merasa betah untuk tetap bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar. Indikator kedua, pegawai merasa betah berada di lingkungan kerja karena terjalinnya hubungan yang harmonis antar seluruh anggota organisasi sudah berjalan dengan baik, dilihat dari hubungan dalam satu instansi ini, baik antar bidang, antar pegawainya sendiri, bahkan dengan atasan sudah harmonis tidak ada yang permusuhan, saling membantu antara sesama pegawai akan membuat suasana kantor terasa nyaman, pekerjaan jadi cepat selesai dan lebih semangat lagi dalam bekerja.

Hubungan keinginan pindah (*turnover*) dengan kepuasan kerja pegawai disampaikan Nahusona dkk. (2004:16) yang menyatakan bahwa :

“*Turnover* karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, untuk menekan angka

turnover perusahaan harus mengetahui dan memahami apa yang terjadi pada karyawan sehingga mampu mengidentifikasi dini perilaku-perilaku karyawan yang mengarah pada keinginan berpindah sehingga dapat meminimalisir terjadinya perpindahan kerja karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* yaitu karakteristik organisasi dan personal dari individu itu sendiri. Faktor-faktor personal individu itu sendiri antara lain umur, tingkat pendidikan, lama kerja, tekanan dalam pekerjaan, motivasi dan kepuasan kerja”.

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terhadap dimensi kinerja pegawai pada kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar sudah berjalan tetapi belum sepenuhnya optimal, hal ini dapat dilihat dari dua indikator yang dijadikan alat untuk menilai dimensi kinerja pegawai, dimana salah satu indikator tersebut belum sepenuhnya berjalan dengan optimal. Berdasarkan laporan monitoring dan evaluasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar Tahun 2022 pencapaian kinerja ada diangka 90% yang berarti belum mampu mencapai target kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan SKP Dinas, pegawai belum mampu mencapai target kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan adanya SKP pegawai bisa untuk mengukur kinerjanya sendiri, apakah sudah dapat dikatakan baik apa belum, jika kinerja kita belum baik, secara tidak langsung

pegawai termotivasi oleh diri sendiri, kadang juga pegawai dapat saran-saran dari teman pegawai juga, jadi pegawai dapat motivasi lagi dari teman pegawai lain.

Hubungan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai disampaikan Nahusona dkk. (2004:16) yang menyatakan bahwa :

“Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.”.

4. Rekan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terhadap dimensi rekan kerja pada kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari dua indikator yang dijadikan alat untuk menilai dimensi rekan kerja, dimana kedua indikator tersebut dapat berjalan dengan optimal. Indikator pertama, adanya budaya kerja yang baik, yang saling menghormati dan menghargai antar sesama pegawai sudah berjalan dengan baik, dilihat dari hubungan antara pegawai selalu terjalin baik dengan menerapkan komunikasi serta mengedepankan sikap saling menghormati dan menghargai walaupun diantara sesama rekan kerja, meskipun terkadang terjadi yang

namanya miskomunikasi dan pertikaian tetapi hal semacam itu dapat kembali diatasi dengan komunikasi sehingga dapat menjadikan hubungan sesama karyawan harmonis. Komunikasi begitu penting untuk kehidupan sehari-hari yang bersifat edukatif dan informative, serta dapat menciptakan hubungan yang semakin baik. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kelangsungan dan kelancaran pekerjaan, tanpa adanya komunikasi yang baik dan sehat hubungan antara sesama karyawan akan terasa kaku dan penuh dengan kekurangan, bahkan bisa mempengaruhi aktivitas di lingkungan pekerjaan. Komunikasi yang bernilai dan bermanfaat sangat dibutuhkan dan harus diperhatikan antara sesama karyawan kepada atasan maupun kepada sesama pegawai agar dapat saling menghargai satu sama lain dan membuat suasana di lingkungan dinas menjadi nyaman dan aman. Indikator kedua, adanya dukungan antar sesama pegawai untuk membangun *team work* yang solid sudah berjalan dengan baik, dilihat dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar sudah terbiasa berkoordinasi dan bekerja dalam sebuah *team work* untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Hal yang tidak kalah penting dalam mengatur dan mengelola pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab setiap pegawai dalam satu unit kerja adalah adanya koordinasi kerja. Koordinasi antar bagian yang ada juga dapat membantu dalam proses penyelesaian

pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu masalah-masalah pekerjaan yang sulit dapat diatasi dengan kerjasama (*team work*) yang baik sehingga setiap target kerja yang akan dicapai oleh organisasi dapat terealisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

Hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja pegawai disampaikan Moekijat (2003:136) yang menyatakan bahwa :

“Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja”.

5. Kenyamanan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap dimensi kenyamanan kerja pada kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari dua indikator yang dijadikan alat untuk menilai dimensi rekan kerja, dimana kedua indikator tersebut dapat berjalan dengan optimal. Indikator pertama, pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sudah berjalan dengan baik, dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam

bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan risiko atau tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja serta kepuasan kerja. Indikator kedua, pegawai merasa puas dengan dukungan fasilitas kerja yang memadai sudah berjalan dengan baik juga, dilihat dari dukungan fasilitas kerja yang memadai berupa peralatan kantor di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan fungsinya sehingga pegawai merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dukungan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana kantor sangat berpengaruh dan menunjang proses kerja pegawai dan kepuasan kerja. Ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana sangat membantu aparatur pemerintah dalam melakukan pekerjaan, kepuasan kerja dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Pengertian kenyamanan menurut Maslow sebagaimana dikutip oleh Koeswara (1986:120-121) menyatakan bahwa :

“Kenyamanan sebagai kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentrangan dan

kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan.”.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar sudah berjalan namun belum sepenuhnya optimal. Hal ini dilihat dari 5 dimensi yang diukur, yang baru berjalan secara optimal sebanyak 3 dimensi (keinginan pindah, rekan kerja dan kenyamanan kerja karyawan). Dan 2 dimensi belum berjalan dengan optimal, yakni pada dimensi kemangkiran, pada indikator pegawai mampu meminimalisir tingkat ketidakhadiran dalam bekerja dan indikator pegawai taat pada aturan jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan dimensi kinerja pegawai, pada indikator pegawai mampu mencapai target kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hambatan yang dihadapi terhadap kepuasan kerja pegawai di antaranya adalah masih adanya celah pada sistem absensi *online* yang dimanfaatkan oleh pegawai melakukan kecurangan-kecurangan untuk mengakali absensi/tingkat kehadirannya serta disiplin pegawai yang masih belum optimal. Masih ada beberapa pegawai yang titip absen kepada rekan kerjanya apabila tidak masuk kerja atau melanggar aturan jam kerja. Hambatan lainnya adalah keterbatasan anggaran yang ada dan sumber daya manusia yang belum optimal, belum semua pegawai mampu mencapai target kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, beberapa

pegawai ada yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar yaitu : memberikan motivasi, meningkatkan disiplin pegawai dan melakukan pengawasan terhadap penerapan sistem absensi *online* untuk meningkatkan ketaatan pegawai pada aturan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Upaya lainnya menyesuaikan target kinerja dengan anggaran yang ada dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, pelatihan dan pengembangan serta pengarahan dan pemberian bimbingan kepada para pegawai, agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjar dapat berjalan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ivanseceovich 2014. *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Koeswara, 1986. *Teori-Teori Kepribadian*. Bandung: PT Eresco.
- Moekijat, 2003. *Manajemen Kekaryawanan Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga, Alumni Bandung.

- Nahusona, 2004. Nahusona, Hilda, Mudji Rahardjo, dan Susilo Toto Rahardjo, (2004), “Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah (STUDI KASUS PADA PT. BANK PAPUA), Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Volume 1, Nomor 2, Mei, Tahun 2004, Halaman 16.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sailendra, R., & Wibasuri, A. Faktor-faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pt. Mega auto central finance lampung selatan Portofolio Volume 11 No. 1, Mei 2014 : 48 - 54.
- Sudaryo, Ariwibowo, dan Sofiati 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2005, etode Penelitian Bisnis Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Methods, Bandung Alfabeta.
- Sutopo, 2002. Pengantar Penelitian Kualitatif. Surakarta : Universitas Sebelas Maret Press.
- Wirawan, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo.