

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Secara historis organisasi yang mengelola Keluarga Berencana mengalami perubahan, dimulai pada tahun 1957 ditangani oleh organisasi murni swasta. Kemudian wadah dengan status semi pemerintah (1968) dan pada tahun 1970 dibentuk wadah resmi pemerintah sebagai pengelola Keluarga Berencana.

Dengan berlakunya Undang- Undang Nomor 10 tahun 1992 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga sejahtera. Diperlukan penyempurnaan organisasi BKKBN melalui Keppres RI Nomor 109 tahun 1993.

BKKBN di Kabupaten adalah instansi vertikal dari BKKBN dipimpin oleh seorang kepala dan bertanggung jawab langsung kepada kepala BKKBN secara berjenjang. Dalam penyelenggaraan Gerakan KB dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, koordinasi pelaksanaan kegiatan- kegiatan dilakukan oleh BKKBN, sedangkan pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh unit pelaksana dan pelaksana.

Sejalan dengan perkembangan organisasi dan tuntutan kebutuhan pelayanan KB dari masyarakat maupun sebagai antisipasi berlakunya UU Nomor 22 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan

Pembangunan Keluarga Sejahtera, maka BKKBN sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mengkoordinir pelaksanaan program KB di masing-masing wilayah mengalami penyempurnaan dalam pengorganisasiannya.

Di tingkat kabupaten terdapat seorang kepala, 5 orang kepala seksi atau sub bag dan 16 orang kepala subsi atau urusan ditambah 20 orang staf yang mempunyai tugas khusus ( Bendahara, Arsiparis, Prestakawan, staf, pesuruh, pengemudi dll ).

Guna memperkuat di lapangan mulai periode ini formasi petugas lapangan yaitu penyuluh KB diisi oleh tenaga dengan pendidikan sarjana (S1), dengan alokasi setiap kecamatan minimal mempunyai 1 orang Ajun Penyuluh KB.

Di samping itu, saat ini petugas lapangan yang ada dikembangkan menjadi tenaga fungsional yang mempunyai tugas-tugas khusus dan berhak memperoleh tunjangan jabatan fungsional sesuai dengan jenjang kepegangannya.

Pada tahun 2000 keluar Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah yang berakibat pada perubahan kelembagaan dengan prinsip miskin struktur kaya fungsi telah berpengaruh pada kelembagaan BKKBN Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dikarenakan BKKBN merupakan salah satu instansi yang kewenangannya diserahkan pada

Untuk melaksanakan kewenangan tersebut di atas maka Pemerintah Daerah telah mengelompokkan fungsi- fungsi yang serumpun di bidang Kependudukan dan Keluarga Berencana, sehingga pada tanggal 20 Agustus 2002 Pemerintah Daerah Kabupaten Gunungkidul menetapkan Peraturan Daerah No. 18 Tahun 2002 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Gunungkidul. Dinas ini merupakan Lembaga yang melaksanakan tugas untuk menyelenggarakan pelaksanaan program Keluarga Berencana sekaligus penanganan Administrasi di bidang Kependudukan.

Perubahan dalam struktur organisasi dilakukan dengan prinsip miskin struktur kaya fungsi. Prinsip memaksimalkan fungsi ini berakibat pada meningkatnya aktivitas- aktivitas kerja (*work activities*). Penataan aktivitas- aktivitas suatu pekerjaan yang ada dalam organisasi akan berdampak pada kinerja individual karyawannya. Aktivitas- aktivitas yang berubah dan semakin optimal, akan membuat petugas lapangan keluarga berencana di Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana berusaha mengembangkan kompetensinya sehingga akan meningkatkan kinerja.

Hal tersebut diatas tidaklah mutlak, dikarenakan Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana, pegawainya merupakan penggabungan dari BKKBN dengan sebagian pegawai dari pemerintah Daerah Kabupaten Gunungkidul, yang kebanyakan diambil dari bagian Kepegawaian Kabupaten Gunungkidul.

adalah hasil dari keseimbangan antara kekuatan pendorong (*driving force*) dan kekuatan penahan (*restraining force*). Berdasarkan analisis ini, kinerja individu atau organisasi akan ditentukan oleh rekonsiliasi dari dua kekuatan ini. Kinerja akan meningkat apabila kekuatan pendorong lebih besar dari kekuatan penahan. Kekuatan pendorong diantaranya berasal dari tekanan supervisor, kompetensi dari kelompok lain, teknologi yang baru dan sebagainya. Sedangkan faktor penahan bagi perubahan (*force maintaining status quo*) adalah norma-norma kelompok yang telah dibentuk, ketakutan terhadap perubahan, keahlian yang sudah mapan (*well-learned skill*), dan anggota kelompok yang sudah merasa puas.

Penggabungan dua instansi menjadi Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana sebagai suatu organisasi baru akan menimbulkan perubahan dalam aspek struktur dan fisik, yang sangat berpengaruh terhadap perubahan sistem dan prosedur, iklim dan kultur organisasi. Hal ini akan menimbulkan tanggapan positif dan negatif berkenaan dengan perubahan organisasi. Apabila dalam diri pegawai kekuatan pendorong lebih besar dari kekuatan penahan, maka akan memberikan tanggapan positif terhadap perubahan organisasi yang dilakukan. Namun sebaliknya apabila dalam diri pegawai kekuatan penahan lebih besar dari kekuatan pendorong, maka akan memberikan tanggapan negatif terhadap perubahan organisasi yang dilakukan. Tanggapan terhadap perubahan organisasi akan berdampak pada kepuasan kerja dan semangat kerja. Pegawai yang memberikan tanggapan positif akan

meningkat kepuasan dan semangat kerjanya sehingga kinerjanya meningkat. Sebaliknya pegawai yang memberikan tanggapan negative akan menurun kepuasan dan semangat kerjanya sehingga kinerjanya menurun.

Tanggapan pegawai terhadap perubahan organisasi dipengaruhi oleh masa kerja pegawai. Semakin lama seseorang bekerja, maka terbentuk suatu ikatan emosi yang kuat sehingga komitmen terhadap organisasi semakin tinggi. Ikatan emosi yang kuat ini akan menciptakan persepsi yang positif dari pegawai terhadap pekerjaannya sehingga kepuasan kerja pegawai akan cenderung semakin tinggi. Kemudian semakin lama masa kerja dari pegawai maka dia akan lebih mengerti kondisi dan permasalahan- permasalahan di tempat kerja sehingga dia akan lebih mengerti dan memahami perlu tidaknya penggabungan dua instansi menjadi Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana sebagai suatu organisasi baru sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerjanya.

Berkenaan dengan uraian di atas , maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Masa Kerja Sebagai Moderating (Studi Kasus Pada Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Gunungkidul)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas

2. Bagaimana efek moderasi masa kerja dalam mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Gunungkidul ?

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti membatasi hanya pada lingkup karyawan di Dinas Kependudukan dan KB Kabupaten Gunungkidul.

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Gunungkidul ?
2. Menganalisis efek moderasi masa kerja dalam mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Gunungkidul ?

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan referensi ilmiah dalam praktek manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Dinas Kependudukan dan KB Kabupaten Gunungkidul

Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Gunungkidul dalam membuat kebijakan tentang sumber daya manusia, untuk meningkatkan kinerja pegawai

### b. Bagi Penulis

Menoembanakan wawasan keilmuan terutama masalah faktor faktor