

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut PP.19 tahun 2008, Kecamatan merupakan wilayah administratif di Indonesia dibawah kabupaten atau kota yang terdiri atas desa-desa atau kelurahan. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu.

Pemerintah Kecamatan mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan roda pemerintahan dan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah kecamatan sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan kewenangan Bupati yang di berikan kepada Camat untuk menangani otonomi daerah yang meliputi aspek perijinan, koordinasi, pembinaan dan pengawasan.

Pentingnya pemahaman kedudukan PNS sebagai pelayan masyarakat juga diungkapkan oleh Prijodarminto (1992) dalam Astuti (2013), yang menyatakan bahwa kedudukan pegawai negeri sipil itu didalam beberapa hal berbeda dengan warga negara biasa, karena kepadanya dipercayakan tugas menjalankan fungsi umum, mereka harus melayani masyarakat, bukan di layani, mereka pertama-tama harus mentaati peraturan perundang-undangan.

Sebagai badan pemerintahan, PNS yang bekerja di kecamatan yang berada di kabupaten Cilacap barat masih di dominasi oleh pegawai laki-laki

sebesar 78,26% sedangkan sisanya 21,74% pegawai perempuan. Posisi pekerjaan yang ditempati oleh perempuan sebagian besar dibidang administrasi. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai Kecamatan yaitu, S2 6.52%, S1 25%, D3 4.35 % SLTA 61.96%, SLTP 2.17%. Mayoritas pendidikan terakhir pegawai di kecamatan adalah SLTA, posisi pekerjaan mereka pada umumnya berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat. Sebagian besar yang menempati posisi tersebut adalah pegawai laki-laki.

Dalam struktur sosial telah memberikan status gender sebuah peran yang realistis, mendasar, dan tak terelakan. Perempuan sejak dulu secara sosial dianggap sebagai pengurus rumah tangga. Hal ini yang mengakibatkan mereka mengalami hal lebih sulit dibanding laki-laki untuk menyeimbangkan tanggung jawab antara keluarga dan profesi serta kemungkinan lebih besar mengalami tekanan peran internal (Parent et al, 1989). Pada umumnya, sebagian pegawai perempuan memiliki rasa cepat puas dan rasa *nerimo* dalam hal gaji, rekan kerja dan pekerjaannya

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, cara kerja di setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan. Salah satunya setiap pegawai dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal, agar pengelolaan semakin efisien, efektif dan produktif. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, setiap pegawai harus mempunyai rasa puas dalam pekerjaannya. Maka, dalam menunjang dan meningkatkan produktivitas kerja PNS di kantor kecamatan, pemerintah menyediakan sarana prasarana yang tersedia pada kantor

kecamatan. Sarana dan prasarana itu seperti komputer, kendaraan, wifi untuk mengakses internet, dan ruangan yang ber AC. Hal ini dapat memudahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah tujuan fungsional dalam bidang sumber daya manusia yaitu langkah dan prosedur yang harus dilalui oleh satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, agar sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mampu memberikan kontribusi yang maksimal. Kontribusi itu sendiri yaitu memberikan pelayanan semaksimal mungkin terhadap masyarakat, mengingat PNS yang bekerja dilingkungan kecamatan sebagai badan pemerintahan yang tugasnya melayani masyarakat daerah.

Selama ini, belum ada PNS dilingkungan kecamatan yang menyatakan dirinya untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan, komitmen yang dimiliki oleh para pegawai masih kuat dalam organisasi tersebut. Selain itu, PNS juga dianggap sebagai sebuah pekerjaan yang menjanjikan, menenangkan, dan mengamankan. Hal tersebut merupakan sebuah alasan, mengapa pegawai tetap bertahan pada organisasi tersebut.

Penelitian ini bermaksud melakukan replikasi dari penelitian Suryaman dan Raharjo (2011) yang berjudul "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA PREMIERE DI SEMARANG". Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi keinginan berpindah karyawan dan memiliki nilai R^2 sebesar 83,2%. Peneliti ingin memperluas penelitian dengan menambah

variabel *gender*. Hal ini karena pengaruh variabel *gender* terhadap keinginan berpindah kerja masih jarang ditemui dalam penelitian.

Istilah *gender* dalam studi sosial mengacu pada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, tanpa konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis (Mandy Mc Donald *et al*, 1997 dalam Samekto, 1999). Menurut hasil penelitian yang dilakukan Pujisari (2010), menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara tingkat kepuasan kerja, stress kerja, dan keinginan berpindah yang didasarkan oleh jenis kelamin atau *gender*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Pujisari (2010) mengarah pada profesi akuntan publik. Sedangkan penelitian ini, bertujuan meneliti pegawai pada instansi pemerintahan.

Dalam pekerjaannya, seorang pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila sesuai dengan harapan dan keinginannya. Menurut Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, sedangkan hasil penelitian dari Istiqomah (2008) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja.

Salah satu komponen penting, pegawai harus memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya karena pegawai harus memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut Mathis dan Jackson (2000) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana

pegawai yakin dan menerima tujuan organisasi. Robbins (2003:92) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara kenggotaan dalam organisasi itu. Pada penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, sedangkan hasil penelitian dari Istiqomah (2008) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja.

Berdasarkan penelitian beberapa peneliti sebelumnya, ternyata menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh gender, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud meneliti ulang mengenai gender, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Dan memperluas penelitian tentang *gender*, mengingat penelitian tentang *gender* masih sangat terbatas. Penelitian ini juga bermaksud mengkaitkan dengan suatu instansi pemerintahan dimana terdapat pegawai negeri sipil yang perlu diteliti.

Melihat aspek penting yang terlihat di dalam kantor Kecamatan, dan berdasarkan latar belakang di atas. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERAN GENDER, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH (Survei di Kantor Kecamatan Majenang, Kantor Kecamatan Cimanggu dan Kantor Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap Wilayah Barat)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara peran gender terhadap keinginan berpindah kerja?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja?
4. Apakah peran gender, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah kerja?

1.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh peran gender, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Keinginan berpindah kerja dalam penelitian ini adalah keinginan untuk pindah posisi (*roling*).

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh peran gender terhadap keinginan berpindah kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh peran gender, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap keinginan berpindah kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai gender, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kerja pegawai..

2. Bagi Kecamatan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi kantor yang terkait dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Dan bisa sebagai masukan yang berguna terutama dalam hal gender, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja.

3. Bagi penulis

Sebagai syarat mencapai gelas Sarjana Ekonomi.