

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk menunjang pelaksanaan tugas Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan dibidang manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka sesuai ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 12 Tahun 2000 dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Badan Kepegawaian Daerah berfungsi sebagai : Penyusun kebijakan dan penyelenggaraan dibidang perencanaan, pengadaan dan pengembangan karier; Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan; Penyelenggaraan Pengawasan, Kesejahteraan dan Tata Usaha Kepegawaian dan Penyelenggaraan Kesekretariatan dan Kerumahtanggaan. Mengingat tugas dan fungsi Badan Kepegawaian yang sangat strategis dan cukup berat ini, maka diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Masalah yang terjadi saat ini di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo, masih terdapat karyawan-karyawan yang bekerja belum secara optimal sehingga tujuan Badan Kepegawaian Daerah belum sesuai dengan yang diharapkan. Sebagian karyawan Badan Kepegawaian Daerah, dalam bekerja masih memperlihatkan budaya "asal bapak senang". Iklim organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo masih memiliki ketergantungan dan motivasi dari pimpinan sehingga hal ini mengakibatkan tingkat kinerja

dan kepuasan kerja pegawai masih dapat dipengaruhi adanya dorongan dan pimpinan.

Kinerja yang tinggi bukan saja refleksi dari kemampuan pegawai, tetapi merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi dari pegawai tersebut. Kinerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja. Hal itu juga dapat berarti bahwa kinerja dapat menjadi rendah walaupun pegawai memiliki kemampuan dikarenakan tingkat motivasi dan kepuasan kerjanya rendah. Motivasi dan kepuasan kerja dengan demikian sama pentingnya dengan kemampuan dalam menyumbang terhadap kinerja pegawai pada umumnya. Ivancevich dan Matteson (1990,481) menyatakan kinerja pegawai sebagai fungsi dari kemampuan dan motivasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu determinan kritis dari keefektifan sumberdaya manusia suatu organisasi. Pentingnya kepuasan kerja berpusat pada efeknya terhadap kinerja pegawai: komitmen, produktivitas, kemangkiran, keluarnya karyawan, dan lain-lain. Adanya berbagai kecelakaan kerja akibat *human error*, kegiatan pemogokan, sabotase dalam kerja diindikasikan kemungkinan salah satu penyebabnya adalah karena faktor kepuasan kerja.

Pada kenyataannya ada pegawai yang puas terhadap pekerjaannya dan ada pula yang tidak puas. Pada dasarnya terlihat adanya perbedaan individu dalam kepuasan kerja. Perbedaan tingkat kepuasan kerja dari individu-individu tergantung pada persepsi mereka terhadap pekerjaannya.

Dari individu ke individu, perbedaan kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor

yang dapat bersumber dari karakteristik organisasi maupun karakteristik individu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja, bukan saja diarahkan kepada program-program peningkatan kemampuan seperti pendidikan dan latihan, tetapi juga harus diarahkan kepada program-program yang bersifat motivasional. Dalam upaya-upaya meningkatkan kinerja, maka kepuasan kerja menjadi suatu determinan kritis yang penting mendapatkan perhatian. Kajian mengenai kepuasan kerja pada umumnya telah banyak dilakukan, namun menjadi tetap aktual dan menarik karena akhir-akhir ini banyak dibicarakan masalah pemogokan kerja, unjuk rasa dan sejenisnya, yang apabila diteliti dan ditelusuri penyebab yang cukup menonjol adalah adanya rasa ketidakpuasan karyawan. Dalam kondisi seperti itu, sebaiknya pimpinan organisasi mengambil tindakan preventif sebagai upaya mencegah dampak negatif dari ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Robbins (1996) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinan yang mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil. Hal ini bisa terjadi pada karyawan pada level yang bawah yang berpendidikan tinggi

yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya.

Upaya memberikan kepuasan dalam bekerja bagi karyawan sesungguhnya memiliki dua dimensi. Pertama, untuk menghargai harkat martabat kemanusiaan karyawan. Kedua, untuk meletakkan landasan psikologis bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Saat ini seiring dengan makin kuatnya semangat humanisasi yang bertiup dalam dunia kerja, penciptaan iklim organisasi yang dapat memuaskan karyawan semakin terasa penting. Di masa yang akan datang iklim organisasi yang mengedepankan terwujudnya kepuasan kerja merupakan kebutuhan yang mendasar bagi organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sudah barang tentu jenis kepuasan yang harus dicapai adalah kepuasan yang positif, yakni kepuasan yang akan mendorong peningkatan kinerja, bukan jenis kepuasan yang melemahkan dan menumpulkan kreativitas dan produktivitas kerja karyawan.

B. Perumusan Masalah

Menciptakan suatu kepuasan kerja karyawan, merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan suatu organisasi untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Tidak mengherankan jika hal ini selalu menjadi keinginan setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, permasalahan yang diangkat untuk dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo ?
2. Upaya-upaya apakah untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo.
2. Untuk memberikan rekomendasi upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Dengan diketahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi para pejabat struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sehingga kinerja instansi akan meningkat.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi

... ..