

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan merupakan topik penelitian yang selalu menarik untuk dikaji karena sifatnya yang kompleks serta menghasilkan beragam temuan di seluruh dunia dalam konteks pelayanan. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel kompleks yang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, serta gaya kepemimpinan (Mathis dan Jackson, 2009). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan kondisi ideal yang selalu diinginkan oleh setiap organisasi (Pangabeian, 2004) namun dalam pelaksanaannya selalu menemui kendala terkait dengan faktor internal perusahaan (Mangkunegara, 2009). Penelitian tentang kepuasan kerja karyawan diberbagai sektor memunculkan beragam temuan, namun secara umum kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi kerja.

Manusia sebagai individu dan sekaligus makhluk sosial mempunyai keinginan, harapan, kebutuhan, minat dan potensi diri. Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya. Makin luas pandangan dan wawasannya semakin banyak kebutuhannya, mereka akan cenderung mempunyai kebutuhan yang tak terhingga, selalu bertambah dari waktu ke waktu dan akan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Psikologi humanistik yang memandang karyawan atau pekerja dari nilai positif manusia berpendapat bahwa mereka dengan potensi dirinya membutuhkan aktualisasi diri yang seoptimal mungkin untuk mengembangkan dirinya, agar membawa dampak positif pada kehidupan diri sendiri serta lingkungan mereka bergaul dan bertempat tinggal.

Dewasa ini struktur masyarakat sudah semakin kompleks, sehingga manusia menghadapi berbagai macam persoalan yang meliputi berbagai aspek sosial. Perkembangan teknologi yang pesat pada akhir-akhir ini perlu diimbangi dengan pengetahuan pengelolaan yang baik dari segi sosial, psikologi di samping pengetahuan pengelolaan keuangan pada umumnya. Mengingat betapa pentingnya peranan manusia di dalam kegiatan organisasi, maka hendaknya perlu diketahui pandangan atau kebutuhan seorang pegawai, apabila hal ini dapat dideteksi dan diketahui maka manusia sebagai sumber daya dapat menjadi faktor kunci dan dapat diandalkan sebagai dasar hubungan manusia yang sehat dan menyenangkan, sehingga seseorang dapat bekerja dengan semangat serta mampu meningkatkan produktivitas secara optimal.

Untuk dapat mempertemukan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga keduanya dapat diwujudkan, maka perlu diusahakan sebagai macam cara untuk menghasilkan nilai tambah dari manusia tersebut dengan memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja,

diharapkan dapat mewujudkan tujuan guru dan karyawan dengan mewujudkan tujuan organisasi terlebih dahulu.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja karyawan yang diinginkan. Salah satu trend manajemen sumber daya manusia era global ini adalah kemampuan manajer dalam membangun komitmen karyawan dengan mendapatkan lebih banyak orang yang terlibat dan senang dengan pekerjaannya, sehingga timbul kepuasan kerja yang merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu.

Badan Pemeriksa Keuangan adalah salah satu badan yang dimiliki pemerintah yang memeriksa atau menyelidiki keuangan negara yang terbesar di Indonesia, Badan Pemeriksa Keuangan Yogyakarta yang terletak di jln. HOS Cokroaminoto No. 52 Yogyakarta telp. (0274) 563635. Ada banyak sub bagian di BPK RI Yogyakarta diantaranya yaitu ,kepala perwakilan , kepala sekretariat perwakilan, kepala sub auditoriat, sub bagian sekretariat, sub bagian SDM hukum dan humas, sub bagian keuangan, sub bagian umum. Di dalam sub-sub tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab masing masing serta tingkat kesulitan dan kepadatan kerja yang juga berbeda.

Perubahan kepemimpinan di BPK pada saat ini terjadi bersamaan dengan perubahan lingkungan eksternal yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan negara. Perubahan tersebut antara lain meningkatnya kesadaran masyarakat untuk memiliki pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan transparan dalam mengelola keuangan negara.

Perubahan lingkungan eksternal yang kedua adalah kewajiban Pemerintah Pusat dan Daerah untuk menyusun laporan keuangan sebagai wujud akuntabilitas pengelolaan keuangan negara/daerah. Sesuai dengan Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, BPK mempunyai kewajiban dan mandat untuk melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan tersebut. (www.BPKRI.co.id)

Perubahan lingkungan eksternal yang terakhir berkaitan dengan pemberian otonomi kepada daerah dalam melakukan pengelolaan keuangan daerah dan juga keuangan Pemerintah Pusat. Pengelolaan keuangan negara yang sebelumnya terpusat di ibu kota negara menjadi tersebar di masing-masing provinsi dan kabupaten/kota. (www.BPKRI.co.id)

Perubahan-perubahan dalam penyelenggaraan negara di atas sangat mempengaruhi posisi BPK sebagai satu-satunya lembaga yang bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Hal inilah yang mendorong BPK menyusun Rencana Strategis 2011 – 2015 agar dapat dengan segera mengadaptasi perubahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pihak manajemen berkepentingan dalam upaya peningkatan kinerja produktivitas serta perencanaan sumber daya manusia suatu perusahaan. Pemahaman tentang kepuasan kerja menjadi masukan penting bagi karyawan untuk melakukan koreksi diri agar mampu mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, hasil penelitian Farid Firmansyah (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan karena pegawai yang merasakan puas dalam bekerja akan mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang merasakan ketidakpuasan di dalam bekerja. Kepuasan kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, kondisi kerja. Beberapa penelitian lainnya menemukan bahwa gaji, lingkungan kerja, dan fasilitas fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja. As'ad (1999) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor individu, sosial, fisik, dan finansial. Winarno (2007) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Dalam penelitiannya terhadap pegawai ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara konsisten berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan dan jalannya

operasi perusahaan. Jika seseorang di dalam tempat kerja merasa diperlakukan dengan adil dan merasa nyaman terhadap tempat kerja maka semakin tinggi rasa puas yang didapatkan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Selain lingkungan kerja kompensasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2005) kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya da menjadi keamnan ekonomi rumah tangganya. Maka dari itu jika kompensasi yang didapat tinggi maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi, menurut Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Maka dari itu jika komitmen organisasi lebih tinggi maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.

Situasi BPK yang terjadi pada tahun ini pemahaman tentang kepuasan kerja menjadi masukan penting bagi karyawan untuk melakukan koreksi diri agar mampu mengembangkan sumber daya yang dimilikinya

dan karyawan bisa meningkatkan potensi yang dimilikinya agar maksimal dalam bekerja dan mendapat hasil yang juga memuaskan, sehingga peneliti tertarik mengangkat topik ini.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Agung Wahyu Handaru dkk (2013) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RS “X” yang di kutip dari jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol, 4, No. 1, 2013. Penelitian ini murni replikasi karena semua variabel yang ada di dalam penelitian digunakan, yang berbeda hanya objek penelitian.

B. Rumusan Masalah

Jika seseorang di dalam tempat kerja merasa diperlakukan dengan adil dan merasa nyaman terhadap tempat kerja maka semakin tinggi rasa puas yang didapatkan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya, maka dari itu jika kompensasi yang didapat tinggi maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan

keanggotaannya dalam berorganisasi, maka dari itu jika komitmen organisasi lebih tinggi maka tingkat kepuasan juga akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- b) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- c) Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Apabila tujuan penelitian ini akan tercapai, maka diharapkan dapat :

a) Bagi penulis

Dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

b) Bagi universitas dan peneliti lain

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

c) Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi organisasi BPK RI Yogyakarta, dalam mengambil kebijakan manajemen dalam kepuasan kerja yang didapat para karyawan sehingga karyawan dapat betah dan puas saat bekerja.