

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aparatur Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Penempatan atau promosi Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan harus sesuai dengan kompetensi jabatan yang disyaratkan dalam jabatan tersebut. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Kemudian diatur lebih spesifik dalam UU ASN No 5 Tahun 2014. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Peranan dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Pegawai Negeri Sipil dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, ditambah lagi dengan berlakunya remunerasi / tunjangan kinerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan profesionalisme dan integritas yang tinggi bagi komunitas Pegawai Negeri Sipil. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan perlu melakukan perbaikan internal, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat, karena keberhasilan

instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya melalui kualitas sumber daya manusia (SDM) yang bersangkutan dalam berkarya dan bekerja.

Permasalahan pengelolaan sumber daya manusia ini memang berbeda antara kondisi pada waktu dahulu dengan sekarang. Dahulu permasalahan yang dihadapi relatif sederhana, sedangkan sekarang ini dihadapkan pada semakin banyaknya masalah manajemen. Salah satu upaya mengatasi *bad governance* dan *dirty government* adalah dengan membangun disiplin diri dan di situ pula masalah besar dimulai. Kebijakan menyangkut kedisiplinan dan berlaku prinsip tidak ada pembedaan sedikit pun. Setiap pribadi aparatur, dari staf sampai eselon tertinggi, tugas dini yang harus dikerjakan yang tampaknya sepele dan otomatis adalah mengisi daftar kehadiran. Jika terlambat ataupun tidak masuk harus memberi alasan yang jelas (Tamin, 2017:3). Hal ini memang terlihat sepele namun kedisiplinan pegawai menunjukkan salah satu bentuk komitmen organisasinya.

Hasibuan (2014:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasibuan (2014:57) dijelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima anggota sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan merupakan suatu konsep multi dimensi. Suatu kesimpulan menyeluruh tentang suatu kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja (Rakhman, Masjaya dan Sugandi, 2014:2). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, makin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya.

Umar (2015:36) dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perusahaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja para pegawai bukanlah suatu hal yang mudah, karena disini pimpinan dituntut untuk terlibat secara langsung dengan bawahannya, artinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut harus mengetahui segala kemampuan, kemaun dan kebutuhan pegawainya, dengan mengetahui apa yang diinginkan oleh para pegawainya. Persoalan sumberdaya manusia di suatu instansi pemerintah adalah persoalan umum yang terjadi pada semua instansi pemerintah. Maju mundurnya suatu organisasi, salah satunya juga dilihat dari sumberdaya yang tersedia dalam organisasi tersebut. Begitu juga yang terjadi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Ketika membangun sebuah organisasi, bisnis atau perusahaan, pastinya ingin bisnis tersebut meraih kesuksesan. Namun, untuk meraih kesuksesan tersebut terdapat banyak hal yang harus diperhatikan, salah satunya adalah memiliki pegawai yang kuat dan bersemangat (kompasiana.com, 2018). Pada saat ini, salah satu masalah paling umum yang dimiliki oleh setiap bisnis atau perusahaan adalah keterlambatan karyawan. Jika karyawan mulai sering terlambat bekerja, maka beberapa tindakan harus Anda lakukan untuk melindungi perusahaan dan meningkatkan etos kerja di antara tim (kompasiana.com, 2018).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 2015:99).

Optimalisasi tanggungjawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Alasan penulis melakukan penelitian ini pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dilihat dari kompensasi yaitu dikarenakan sebagian pegawai terkait tunjangan kinerja daerah diluar gaji ada pemotongan sebesar 20% walaupun hal itu, dan adanya keterlambatan gaji, namun jika dilihat dari motivasi kerja terlihat monoton belum adanya variasi kerja. Jika dilihat dari kepemimpinan terkadang terjadinya perbedaan pandangan dan kebijakan antara Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD).

Alasan penulis ingin membahas penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu adanya *Gap Research* (ketidaksesuaian hasil penelitian) yaitu pada penelitian Hariyansyah (2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, adapun penelitian lainnya oleh Kaseger, Tewal dan Uhing (2018) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tentang latar belakang masalah dan fakta-fakta yang sudah dijabarkan sebelumnya bisa menjadi suatu masalah dalam penelitian. Selanjutnya, peneliti merinci pertanyaan penelitian yang timbul berdasarkan permasalahan pokok yang ada dan diungkap dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memberikan bukti empiris atas:

1. Pengaruh positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Pengaruh positif kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pengembangan disiplin ilmu dapat mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara

Kegiatan ini dapat menjadikan bahan masukan dan informasi yang bermanfaat serta menambah wawasan bagi suku dinas yang ingin mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan sumber daya manusia dalam hal ini kepuasan kerja.