

Tanggapan Responden

BAB I**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri Pegawai sendiri.

Kepuasan Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan

Tanggapan Responden

suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Kepuasan merupakan suatu konsep multi dimensi. Suatu kesimpulan menyeluruh tentang suatu kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan promosi jabatan, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi. 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. Upaya meningkatkan kepuasan kerja para

Tanggapan Responden

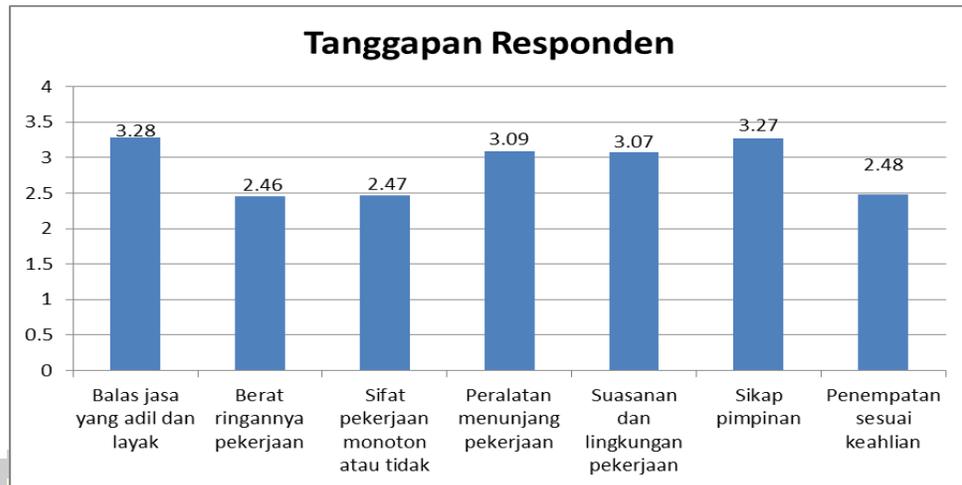
pegawai bukanlah suatu hal yang mudah, karena disini pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya, artinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut harus mengetahui segala kemampuan, kemaun dan kebutuhan pegawainya, dengan mengetahui apa yang diinginkan oleh para pegawainya. Kepuasan kerja diyakini dapat mendorong dan memengaruhi semangat kerja pegawai sehingga pegawai akan berupaya untuk bekerja sebaik-baiknya dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Dengan kata lain, tingginya kepuasan kerja pegawai diharapkan dapat berimplikasi secara positif baik terhadap produktivitas pegawai itu sendiri maupun organisasi secara keseluruhan.

Hasil wawancara dengan Bagian Umum BPPSDMP, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini. Masalah tersebut yaitu berhubungan dengan penempatan kerja yaitu terdapat pegawai masih belum berpengalaman di bidang yang ditempatkan dikarenakan penempatan tidak sesuai dengan keahliannya, Pegawai merasa berat terhadap pekerjaanya sehingga kinerja tidak sesuai dengan keinginan atasan dan harus belajar dan beradaptasi dibidang baru dengan baik.

Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan observasi melalui penyebaran kuesioner ke 34 orang responden yaitu Pegawai BPPSDMP untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dari observasi tersebut, penulis mendapat hasil sebagai berikut:

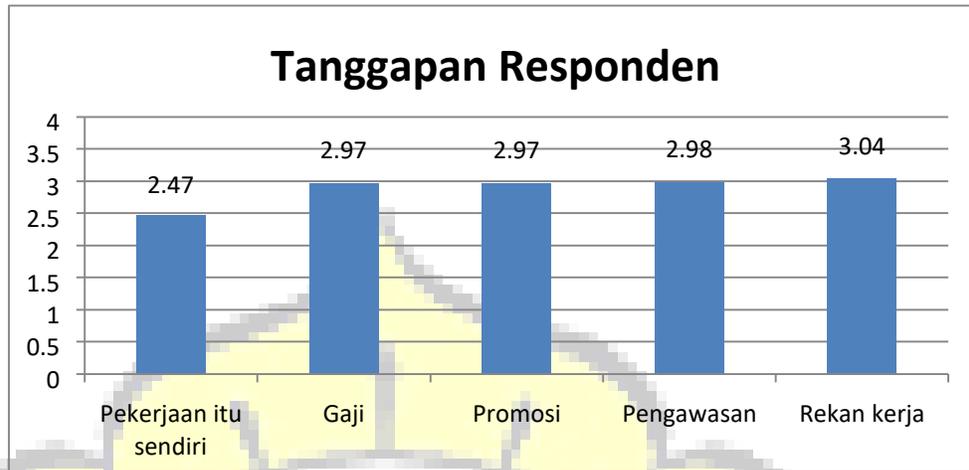
Tanggapan Responden



Gambar v1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pra kuesioner yang penulis sebar, faktor balas jasa yang adil dan layak berada di kategori sangat puas dengan rata-rata 3,28 yang artinya adalah balas jasa yang adil dan layak merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPPSDMP). Selain faktor berikut merupakan hasil tanggapan responden mengenai dimensi kepuasan kerja yang akan dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut.

Tanggapan Responden



Gambar 1.2 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepuasan Kerja

Bedasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa Pekerjaan itu sendiri mendapatkan rata-rata 2,47 yang artinya tidak puas, Gaji mendapatkan rata-rata 2,97 yang artinya puas, Promosi mendapatkan rata-rata 2,75 yang artinya puas, Pengawasan mendapatkan rata-rata 2,98 yang artinya puas, Rekan kerja mendapatkan rata-rata 3,04 artinya puas.

Setiap pegawai menginginkan memperoleh bekerjanya dengan kepuasan di tempat 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 mempengaruhi dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. sehingga para pegawai dapat melakukan hal yang sepantasnya dikerjakan ataupun yang dilakukannya.

Tanggapan Responden

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang melatarbelakangi Kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul di atas, yaitu “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP).

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, mengingat keterbatasan waktu, cakupan, dan aktivitas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP).

1.3 Perumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

Tanggapan Responden

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP)?
2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP)?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP).
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP).

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Kepuasan kerja.
2. Secara Praktis

Tanggapan Responden

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai Kepuasan kerja.

b. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai bahan masukan guna mengendalikan Kepuasan kerja.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Dapat menambah koleksi pustaka untuk kajian mahasiswa Universitas Darma Persada.

