

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas yang tentunya akan memberi keuntungan besar bagi organisasi atau perusahaan. Sebesar apapun usaha dari organisasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya, tetapi bila tidak didukung oleh tenaga sumber daya manusia itu sendiri maka tidak akan ada artinya. Oleh karena itu, antara pihak organisasi dan pihak tenaga kerja harus ada kerja sama satu sama lain. Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia.

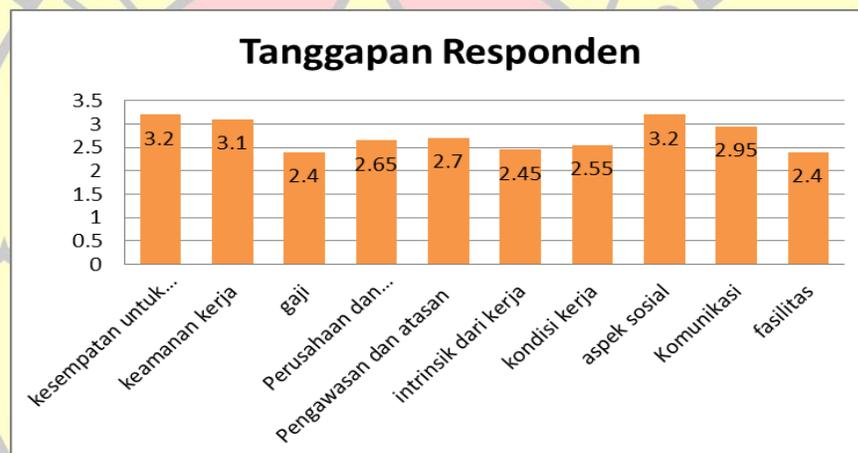
Dalam setiap organisasi terdapat dua pihak yang saling berkepentingan dan ketergantungan antara pihak yang satu dengan pihak lainnya, yaitu organisasi dan pegawai. Biasanya diantara keduanya terdapat persepsi yang berbeda. Pegawai menginginkan gaji, insentif, dan fasilitas-fasilitas yang layak dari organisasi, sedangkan organisasi menginginkan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Setiap anggota (pegawai) dalam mencapai tujuan organisasi akan timbul adanya perasaan puas dan tidak puas dalam bekerja. Oleh karena itu perlu adanya organisasi yang sehat secara etis bagi anggota atau pegawai yang diciptakan dalam suatu organisasi, dimana kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi.

Ganyang mengatakan bahwa (2018:229), kepuasan kerja merupakan” Perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan”. Dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seseorang

pegawai dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuannya, hal ini karena adanya perilaku individu dalam organisasi yang merupakan interaksi antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi.

Institusi milik pemerintah Organisasi dan Tata Kerja, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) merupakan unsur pendukung tugas Walikota di bidang kesatuan bangsa dan politik dan perlindungan masyarakat, yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah (Sekda).

Data berikut presentase kepuasan kerja pegawai di Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi :

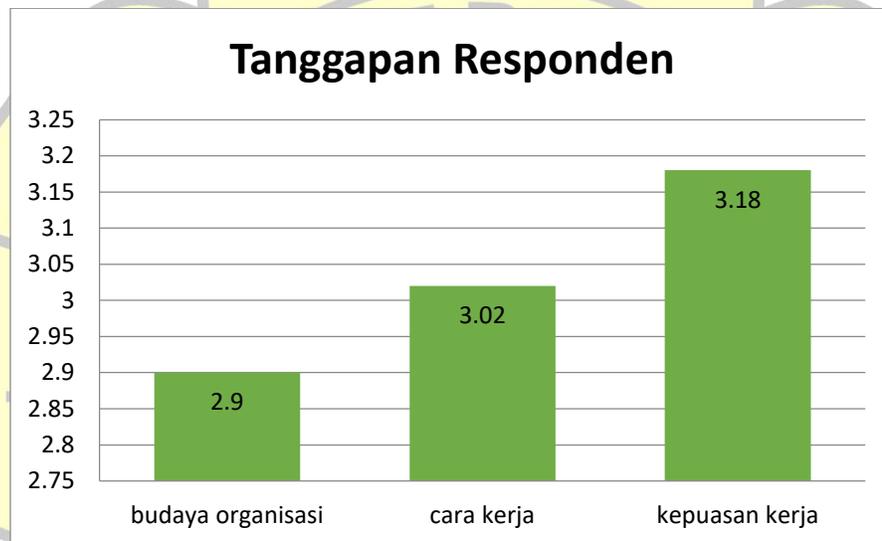


Sumber : Hasil Kuesioner data diolah penulis 2019
Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan grafik 1.1 menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi dan pegawai kesempatan untuk maju dengan rata – rata sebesar 3,2 yang artinya sangat puas, kemandirian bekerja dengan rata – rata sebesar 3,1 yang artinya sangat puas, gaji dengan rata – rata sebesar 2,4 yang artinya tidak puas, instansi dan kepemimpinan dengan rata – rata sebesar 2,65 yang artinya puas, pengawasan dan atasan dengan rata – rata sebesar 2,7 yang artinya puas, intrinsik dari pekerjaan dengan rata – rata sebesar 2,45 yang artinya puas, kondisi kerja dengan rata – rata sebesar 2,55 yang

artinya puas, aspek sosial dengan rata – rata sebesar 3,2 yang artinya sangat puas, komunikasai dengan rata – rata sebesar 2,95 yang artinya puas dan fasilitas dengan rata – rata sebesar 2,4 yang artinya tidak puas dari 20 responden yang menjawab dengan benar terdiri dari 20 pertanyaan dan 4 pilihan tingkat kepuasan.

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi Kepuasan Kerja untuk mengukur sejauh mana kepuasan kerja pegawai dari instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang akan dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut.



Sumber : Hasil Kuesioner data diolah penulis 2019

Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa budaya organisasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2.9 yang artinya puas, cara kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.02 yang artinya sangat puas dan kepuasan kerja mendapatkan nilai 3.18 yang artinya sangat 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang melatar belakangi kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul di atas, yaitu “**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kota Bekasi.**”

1.2 Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Pembatasan

Penulis ingin penelitian ini lebih fokus dan mendalam sehingga permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi permasalahan yang ada hanya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

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

1. Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi?
2. Apakah variabel Budaya organisasi X^1 , dan Cara kerja X^2 , berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

1.3 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 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan yang memiliki keterkaitan terhadap kepuasan kerja dalam kinerja pegawai sebagai sumber referensi yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai dalam pengembangan penelitian selanjutnya, dan sebagai sarana untuk menambah ilmu dan wawasan dalam bidang kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah untuk dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat menambah informasi bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi atas menetapkan kebijakan pemberian kinerja terkait faktor-faktor kepuasan kerja pegawai.