

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

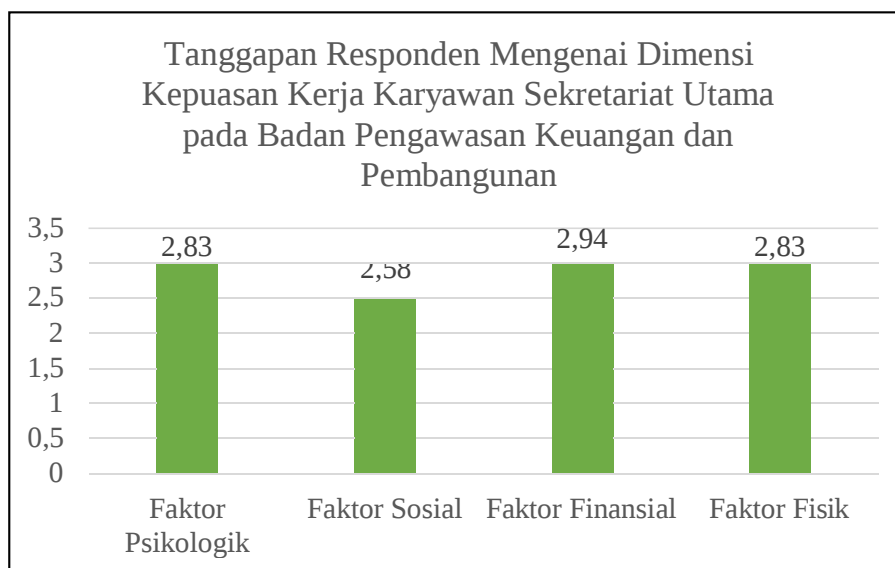
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Mengingat manusia adalah aset penting karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manusia itu sendiri yang akan mengelola seluruh sumber daya yang ada agar berjalan secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sudah bekerja didalamnya.

Perusahaan yang memenuhi kebutuhan serta memberikan fasilitas sarana dan prasarana kerja kepada karyawan yang sudah bekerja didalamnya akan berdampak positif pada performa dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dimana Kepuasan Kerja menurut Schermerhorn dalam Fattah (2017:65) adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Maka perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki ciri lebih senang dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan ciri karyawan yang kurang puas adalah karyawan dengan performa kurang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah Lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas

pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan Pembangunan yang berupa Audit, Konsultasi, Asistensi, Evaluasi, serta Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Subkoordinator Layanan Sumber Daya Manusia Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat, ditemukan adanya permasalahan kepuasan kerja yang timbul pada karyawan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Bujung (2017:9) dalam penelitiannya yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Kasus : Tenaga Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman) mengemukakan hasil penelitiannya yaitu Upah, Pemimpin/Pengawas, Rekan Kerja dan Pekerjaan itu Sendiri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Pemimpin/Pengawas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Rekan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja; Pekerjaan itu Sendiri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuisioner terhadap 20% dari jumlah populasi 129 karyawan menjadi 26 responden. Berdasarkan kuisioner dengan 26 orang responden didapatkan hasil yang dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut:



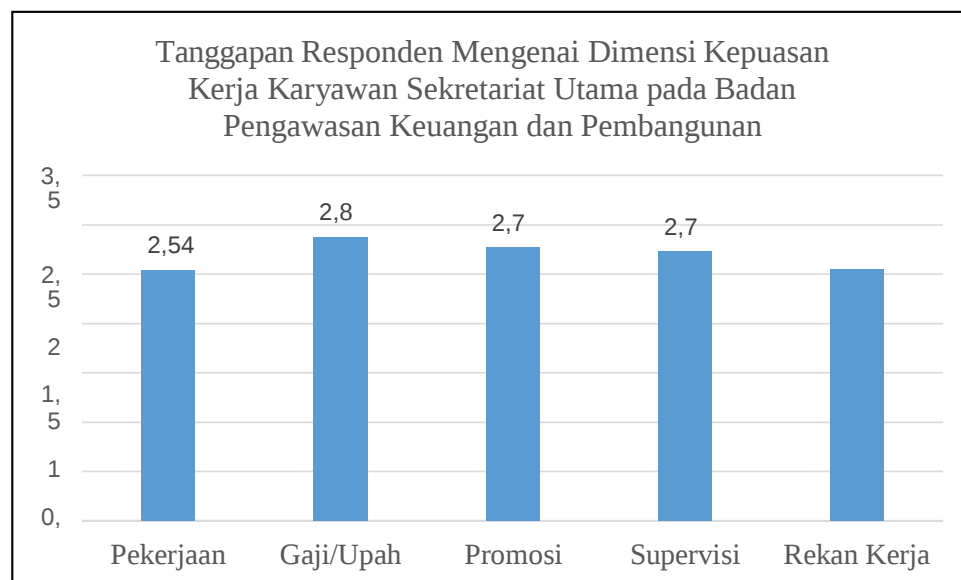
Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2021

Gambar 1. 1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Sekretariat Utama pad Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat

Berdasarkan gambar 1.1 dengan menyebarkan kuesioner kepada 26 responden karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat dan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 maka dapat diketahui bahwa faktor psikologik menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,83 yang mengindikasikan bahwa faktor psikologik karyawan tergolong tinggi. Untuk faktor sosial menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,58 yang mengindikasikan bahwa faktor sosial karyawan tergolong tinggi, selanjutnya faktor finansial menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,94 yang mengindikasikan bahwa faktor finansial yang diterima karyawan tergolong tinggi dan untuk faktor fisik menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,83 yang mengindikasikan bahwa faktor fisik karyawan tergolong tinggi. Dapat diketahui bahwa faktor yang paling rendah adalah faktor sosial dengan nilai rata-rata sebesar 2,58

yang artinya faktor sosial memiliki pengaruh paling dominan terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.

Disamping itu untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka penulis melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi kepuasan kerja. Adapun hasil pengolahan data dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2021

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepuasan Karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat

Berdasarkan gambar 1.2 dari 26 tanggapan responden karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat dan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 dapat diketahui bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,54 yang mengindikasikan bahwa pekerjaan tergolong tinggi, untuk dimensi gaji/upah

menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,88 mengindikasikan bahwa gaji/upah yang diterima karyawan tergolong tinggi, selanjutnya untuk dimensi promosi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,77 yang mengindikasikan bahwa kesempatan promosi yang diberikan perusahaan tergolong tinggi, kemudian untuk dimensi supervisi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,73 yang mengindikasikan bahwa supervisi yang dilakukan atasan tergolong tinggi, dan untuk dimensi rekan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,55 yang mengindikasikan bahwa hubungan dengan rekan kerja tergolong tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor sosial dengan nilai rata-rata sebesar 2,58. Faktor sosial yang dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan interaksi antar karyawan, karyawan dengan atasan, serta hubungan antar karyawan yang berbeda *department* yang kurang baik. Sedangkan pada dimensi kepuasan kerja dapat terlihat bahwa dimensi pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 2,54 merupakan salah satu yang dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan dengan pemberian tugas yang melebihi kemampuan karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang melatar belakangi kepuasan kerja, melalui penelitian dengan judul yaitu **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat”**.

12 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas maka, permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa permasalahan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor Sosial yang telah mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat.
- b. Pekerjaan yang berlebihan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat.
- c. Kurangnya kerjasama antar sesama rekan kerja mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian dengan faktor – faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan responden karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan Karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat ?
- b. Apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat ?

13 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat.
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat.

14 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diterapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta pengalaman terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau keinginan mengadakan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambahkan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang

manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja.