

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dan menentukan keberhasilan suatu institusi atau organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) harus di kelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas agar memberikan keberhasilan bagi perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sumber daya Manusia (SDM) dalam hal ini di perusahaan atau instansi dikenal dengan sebutan karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus di kelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang baik, hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Perusahaan atau instansi hendaknya memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang

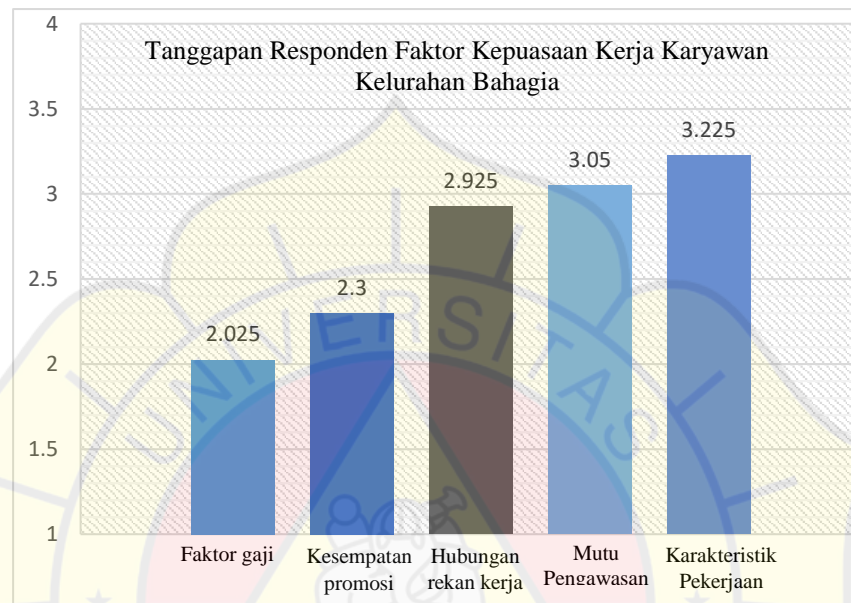
memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya biasanya memiliki rasa senang dalam melakukan segala pekerjaannya, sedangkan ciri karyawan yang kurang puas adalah mereka yang kurang rajin untuk pergi bekerja dan selalu tidak semangat dalam melakukan pekerjaan. Demikian dengan kepuasan kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap pekerjaan itu sendiri sehingga dapat memberikan keuntungan secara nyata, tidak hanya untuk perusahaan akan tetapi bagi karyawan itu sendiri.

Kelurahan Bahagia merupakan Lembaga Instansi Pemerintah Indonesia yang berada di daerah Kota Bekasi dan bekerja dibawah tanggung jawab Kecamatan Babelan yang bergerak di bidang administrasi publik, dimana Kelurahan Bahagia menjadi salah satu kelurahan yang berada di bawah tanggung jawab Kecamatan Babelan yang harus selalu siap melayani kebutuhan dan keluhan yang diterima dan diberikan oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Kelurahan Bahagia dengan Sekretaris Lurah selaku yang mengurus Sumber Daya Manusia yang ada di Kelurahan Bahagia, ditemukan beberapa masalah seperti masih adanya kekurangan dari segi perlengkapan pekerjaan karyawan, ketepatan waktu dalam penerimaan gaji karyawan dan masih kurangnya kebijakan promosi dalam institusi. Oleh karna itu untuk bisa meningkatkan tingkat kepuasan karyawan maka perlu di ketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Kelurahan Bahagia.

Penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner

terhadap 20% dari jumlah populasi 50 karyawan menjadi 10 responden. Berdasarkan 10 kuesioner dengan 10 orang responden di dapatkan hasil yang dijelaskan pada gambar grafik 1.1 sebagai berikut



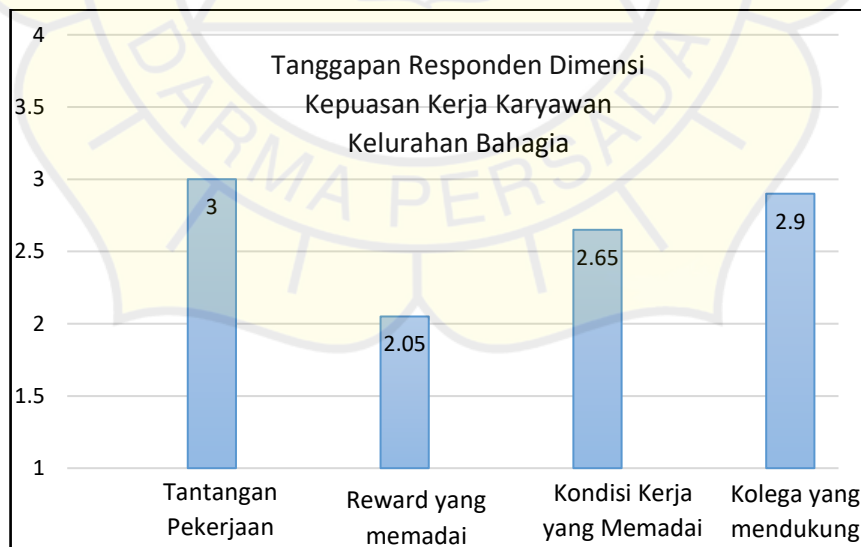
Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2021

Gambar 1. 1 Grafik tanggapan responden tentang faktor kepuasan kerja

Menurut gambar grafik 1.1 yang telah dibuat oleh penulis dari 10 tanggapan responden karyawan untuk faktor gaji menetapkan nilai rata-rata sebesar 2,025 yang dapat digambarkan dari tabel 1.1 mengindikasikan bahwa faktor gaji tergolong rendah. Untuk faktor kesempatan promosi jabatan mendapatkan nilai rata-rata 2,3 yang dapat digambarkan dari tabel 1.1 mengindikasikan bahwa faktor kesempatan promosi jabatan tergolong rendah. Untuk faktor hubungan rekan kerja mendapatkan nilai rata-rata 2,925 yang dapat digambarkan dari tabel 1.1 mengindikasikan bahwa faktor hubungan rekan kerja tergolong tinggi.

Untuk faktor mutu pengawasan mendapatkan nilai rata-rata 3,05 yang dapat di gambarkan dari tabel 1.1 mengindikasikan bahwa faktor hubungan rekan kerja tergolong tinggi. Selanjutnya yaitu faktor karakteristik pekerjaan yang mendapatkan nilai rata-rata 3,225 yang dapat di gambarkan dari tabel 1.1 mengindikasikan bahwa faktor karakteristik pekerjaan tergolong tinggi. Dari penjabaran nilai rata-rata faktor kepuasan pegawai Kelurahan Bahagia dapat di ketahui faktor yang terendah adalah faktor gaji dengan nilai rata-rata 2,025 dan faktor kesempatan promosi jabatan dengan nilai rata-rata 2,3 yang artinya faktor gaji dan faktor kesempatan promosi jabatan menjadi pengaruh paling signifikan terhadap kepuasan prestasi kerja karyawan Kelurahan Bahagia.

Berdasarkan hasil kuesioner data pada dimensi dimesi kepuasan kerja karyawan Kelurahan Bahagia dapat dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2021

Gambar 1. 2 Grafik tanggapan responden tentang dimensi kepuasan kerja

Menurut pada gambar grafik dimensi kepuasan kerja di atas, kita dapat mengetahui bahwa tantangan pekerjaan mendapatkan nilai rata-rata 3 yang mengindikasikan bahwa dimensi tantangan pekerjaan tergolong tinggi, untuk dimensi reward yang memadai mendapatkan nilai rata-rata 2.05 yang mengindikasikan bahwa dimensi reward yang memadai tergolong rendah, untuk dimensi kondisi kerja yang memadai mendapatkan nilai rata-rata 2.65 yang mengindikasikan bahwa dimensi kondisi kerja yang memadai tergolong tinggi, dan untuk dimensi kolega yang mendukung mendapatkan nilai rata-rata 2,9 yang mengindikasikan bahwa dimensi kolega yang mendukung tergolong tinggi.

Dilihat dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Kelurahan Bahagia adalah faktor gaji dengan nilai rata-rata 2,025. Faktor gaji dapat menyebabkan menurunnya kepuasan karyawan dalam bekerja hal ini bisa dilihat berdasarkan yaitu kurangnya ketepatan waktu penerimaan gaji, pemberian kenaikan gaji secara objektif dan kurangnya pemberian besaran tunjangan fungsional yang layak, sedangkan faktor kesempatan promosi jabatan mendapatkan nilai rata-rata 2,3. Faktor kesempatan promosi jabatan juga bisa menyebabkan menurunnya kepuasan karyawan dalam bekerja hal ini bisa dilihat berdasarkan yaitu kurang adanya kebijakan promosi dalam perusahaan atau institusi pemerintahan dan kurangnya pemberian promosi dilakukan dengan mempertimbangkan usia. Sedangkan pada dimensi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari dimensi reward yang memadai dengan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 2,05.

Merupakan salah satu yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun contohnya seperti, sistem penghasilan yang di terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan dan karyawan tidak selalu mendapatkan insentif tambahan ketika melakukan pekerjaan diluar jam pekerjaan.

Berdasarkan data yang sudah di peroleh dapat di simpulkan bahwa terdapat gap terhadap kepuasan kerja karyawan yang masih kurang memuaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, melalui penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN KELURAHAN BAHAGIA KOTA BEKASI”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas masalah penelitian ini, identifikasi masalah yaitu :

- a. Faktor rendahnya sistem promosi jabatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Kelurahan Bahagia.
- b. Ketidakesesuaian kompensasi yang diberikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh lembaga membuat kurangnya kepuasan kerja karyawan Kelurahan Bahagia.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor kepuasan karyawan dengan responden karyawan Kelurahan Bahagia yaitu karyawan honorer.

3. Rumusan Masalah

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

- a. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Kelurahan Bahagia?
- b. Apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Bahagia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Permasalahan diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan di Kelurahan Bahagia sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Kelurahan Bahagia Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Bahagia Kota Bekasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat diterapkan dengan memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis dan praktis, diantaranya sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor kepuasan Karyawan Kelurahan Bahagia Kota Bekasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi pembaca.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi Kelurahan Bahagia

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan atau solusi yang bermanfaat bagi Kelurahan Bahagia supaya menjadi lebih baik dalam mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan wacana untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

