

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi pasti sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menunjang keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan memberikan keuntungan besar bagi perusahaan atau organisasi.

Berbagai cara akan dilakukan perusahaan untuk membuat seorang karyawan atau tenaga kerja yang dianggap cakap dalam bekerja tetap bertahan di perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja yang di dapat oleh seorang karyawan. Menurut Ganyag (2018:229) mengatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan “Perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan”. Oleh karena itu sebuah organisasi atau perusahaan harus bisa mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawannya.

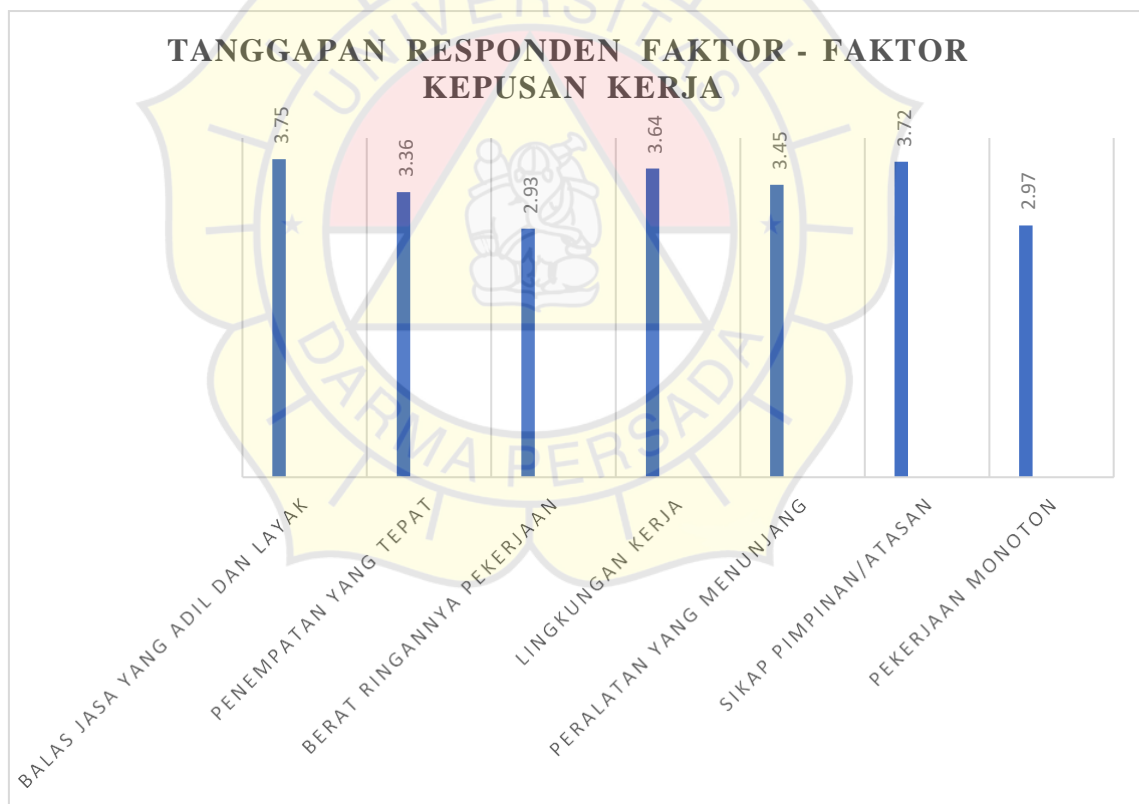
Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan/organisasi tetapi bagi karyawan itu sendiri.

Untuk memahami lebih lanjut tentang kepuasan kerja karyawan, maka salah satu objek yang digunakan untuk meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan di Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Kementerian Keuangan Republik Indonesia merupakan salah satu kementerian negara di lingkungan Pemerintah Indonesia yang menyelenggarakan urusan di bidang keuangan dan kekayaan negara untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Salah satu direktorat jenderal yang berada di bawah kementerian adalah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPB) adalah salah satu unit Eselon I dibawah Kementerian Keuangan RI yang mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan badan layanan umum, dan akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang menggambarkan permasalahan kepuasan kerja pegawai seperti

jenis pekerjaan mereka yang terlalu berat, lingkungan kerja sekitar mereka, dan peralatan yang menunjang pekerjaan, maka perlu diketahui faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari para pegawai tersebut.

Selanjutnya untuk mengetahui permasalahan tersebut lebih lanjut, penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan prakuesioner untuk mendukung gambaran atas permasalahan kepuasan kerja dengan mengambil sampel 20% dari jumlah populasi 100 pegawai menjadi 25 pegawai sebagai responden. Dari hasil pengolahan data yang dihasilkan digambarkan pada *table* grafik dibawah ini:

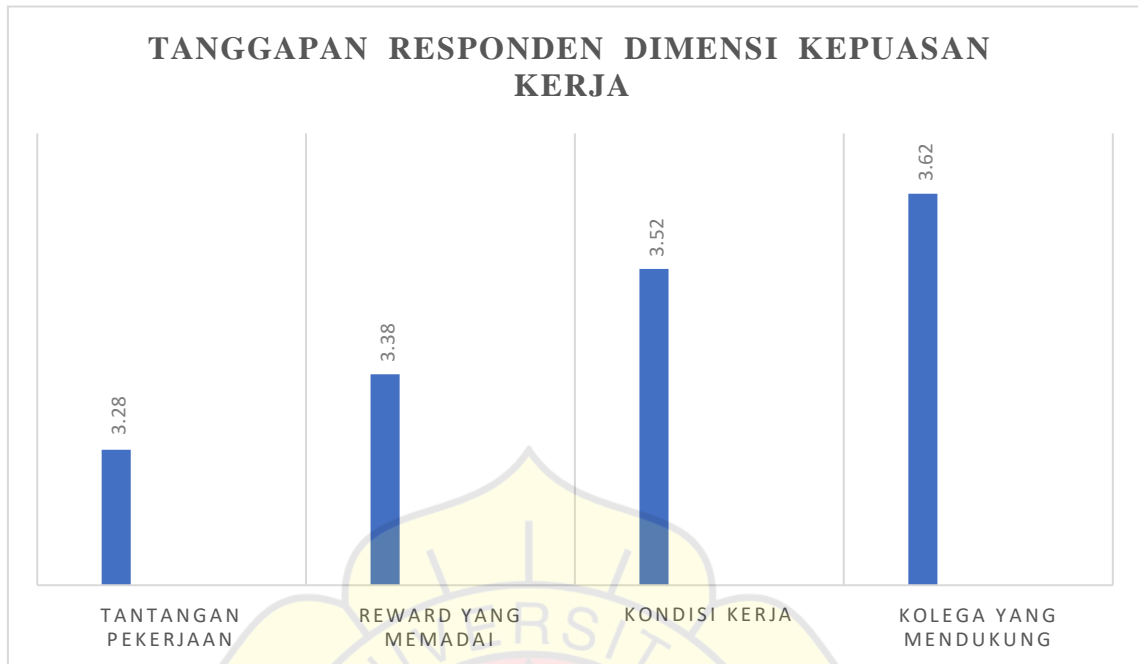


Gambar 1. 1

Grafik Hasil Pengolahan Data Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 dari hasil membagikan kuesioner kepada 25 orang responden mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Ditjen Perbendaharaan, diketahui bahwa faktor balas jasa yang adil memiliki nilai rata-rata sebesar 3.75 yang diartikan sangat tinggi, faktor penempatan yang tepat memiliki nilai rata-rata sebesar 3.36 yang dapat diartikan sangat tinggi, faktor berat ringannya pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 2.93 yang dapat diartikan tinggi, faktor lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3.64 yang dapat diartikan sangat tinggi, faktor peralatan yang menunjang memiliki nilai rata-rata sebesar 3.45 yang dapat diartikan sangat tinggi, faktor sikap pimpinan/atasan memiliki nilai rata-rata sebesar 3.72 yang dapat diartikan sangat tinggi, dan terakhir ada faktor pekerjaan monoton/tidak yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2.97 yang dapat diartikan sangat tinggi.

Dari penjabaran nilai rata-rata faktor kepuasan kerja pegawai DJPB dapat diketahui bahwa faktor yang paling rendah adalah faktor berat ringannya pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 2.93 yang artinya faktor berat ringannya pekerjaan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai DJPB. Selain faktor prestasi kerja penulis juga melakukan penyebaran kuisisioner mengenai dimensi kepuasan kerja. Adapun tanggapan responden karyawan terhadap dimensi kepuasan kerja berikut :



Gambar 1. 2

Hasil Pengolahan Data Mengenai Dimensi Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa tantangan pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 3.28 yang berarti sangat tinggi, *reward* yang memadai memiliki nilai rata-rata 3.38 yang berarti sangat tinggi, kondisi kerja memiliki nilai rata-rata 3.52 yang berarti sangat tinggi, dan kolega yang mendukung 3.62 yang berarti sangat tinggi.

Dari penjabaran diatas ini dapat menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai DJPB adalah faktor berat ringannya pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 2.93. Faktor berat ringannya pekerjaan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dapat dilihat dari pekerjaan yang terlalu berat, maupun tidak sesuai keahlian. Sedangkan pada dimensi kepuasan kerja, dapat

dilihat bahwa tantangan pekerjaan mempunyai nilai rata-rata yang paling rendah yaitu 3.28 salah satu yang dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai DJPB dari dimensi ini yaitu, kurang puas dan pekerjaan di luar *jobdesk*.

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 Pegawai Di Direktorat Jenderal Perbendaharaan Republik Indonesia**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa permasalahan pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPB):

1. Faktor Berat Ringannya Pekerjaan mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan.
2. Pekerjaan Yang Monoton juga membuat menurunnya kepuasan kerja Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan.
3. Tantangan Pekerjaan yang diterima juga mempengaruhi kepuasan kerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting karena masalah yang akan dikaji menjadi lebih jelas

dan mengarah dengan tepat sehingga dalam pemecahannya dilakukan dengan tepat pula, berdasarkan penelitian dan identifikasi masalah, maka peneliti dibatasi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kemenkeu RI.

1.2.3 Rumusan Masalah

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

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kemenkeu?
2. Apakah faktor-faktor yang terbentuk secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Perbendaharaan Kemenkeu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini untuk memberi jawaban atas permasalahan yang ada, yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Direktorat Perbendaharaan kemenkeu.
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Perbendaharaan Kemenkeu.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta pengalaman terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Direktorat Perbendaharaan Kemenkeu. 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 Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi Direktorat Perbendaharaan Kemenkeu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

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.