BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada saat ini sangat dipertimbangkan kualitasnya sebagai tenaga kerja yang handal dan profesional. Bukan hanya di bidang akademik namun juga di lihat dari *skill* dan kemampuannya saat menangani beberapa pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Hasil kerja yang bagus dan memuaskan dapat di kerjakan oleh tenaga kerja yang berkualitas dalam menghasilkan suatu hasil yang optimal sesuai dengan yang ditargetkan. Disini manusia yang berperan sebagai tenaga kerja maupun pegawai yang mampu memenuhi kebutuhan sebuah perusahaan ataupun instansi untuk mencapai tujuan.

Disisi lain manusia sebagai mahkluk konsumtif tentunya tidak dapat dikesampingkan. Akan adanya kebutuhan – kebutuhan untuk memenuhi hidupnya, yaitu dengan cara salah satunya bekerja. Dari kebutuhan dan keinginan, manusia yang menjadi suatu tenaga kerja atau pegawai termotivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan yang hasilnya mampu menopang biaya hidup dan kebutuhan sehari – hari.

Bisa dimulai dengan pemberian sebuah kompensasi yang mampu memotivasi pegawai menjadi lebih bersemangat dan berprestasi dalam bekerja. Bukan hanya itu, jika sistem pemberian kompensasi diberikan secara adil, maka pegawai akan termotivasi untuk berkerja lebih profesional dan bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Hasil pekerjaan dari seorang pegawai akan lebih baik jika bukan hanya di motivasi dari segi

kompensasi saja, namun juga di dukung oleh pendidikan, keterampilan, karakteristik pekerjaan yang sesuai dan lingkungan kerja fisik yang memadai, maka dengan seperti itu seorang pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja.

Menurut penelitian Aan Hardiyana dan Adhie Fasha Nurhadian (2016:112) bahwa pemberian kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan, jika dikelola dengan baik kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Setiap perusahaan tidak sama dalam memberi tingkat kompensasi, semua itu tergantung pada kemampuan dan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan. Dengan dilaksanakan kesejahteraan yang terarah, diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kecenderungan yang ada dapat diketahui bahwa sebagian karyawan kurang merasa diperhatikan dalam hal kesejahteraan, karena adanya perbedaan pemberian tunjangan dan fasilitas diantara karyawan. Keadaan ini menyebabkan timbulnya kecemburuan sosial antar karyawan yang berdampak pada kecenderungan menurunnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Begitu pula dengan penelitian oleh Rina Dwi Handayani (2016:110) yang menjelaskan bahwa manusia mempu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Dalam masalah karakteristik pekerjaan juga penting seperti dalam penelitian Lili Supriyadi (2012: 82) yaitu dalam membahas masalah karakteristik pekerjaan tidak lepas dari perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis. Dalam merancang bangun pekerjaan ada tiga hal yang penting yang harus diperhatikan. Pertama, dalam merancang bangun pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan keperilakuan terhadap pekerjaan yang dirancang bangn itu. Kedua, mempertimbangkan ketiga tuntutan diatas berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan kepuasan pada perilakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan itu tidak akan sama pada setiap orang. Ketiga, tingkat produktivitas dan kepuasan para pelaksana pekerjaaan harus mampu berperan sebagai umpan balik. Model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic Model*- selanjutnya disingkat JCM), model ini merupakan peningkatan dari konsep pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*), JCM telah menjadi dasar dari berbagai kajian dan perancangan pekerjaan selama lebih dari dua dekade, dan secara ekstensif selalu ditinjau ulang. Sebagian besar penelitian yang dilakukan, mendukung validitas dari model ini, JCM dikembangkan dengan tujuan untuk mencari sebuah model perancangan pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan kata lain, untuk mencari tahu dalam kondisi seperti yang bagaimana, motivasi dari seseorang dapat muncul. Maka seseorang dapat termotivasi, apabila orang tersebut mengalami keadaan psikologis tertentu.

Dalam penelitian Sentot Iskandar dan Enceng Juhana (2014:89) kondisi lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam rangka memberikan kepuasan terutama dalam penciptaan suasana kerja yang menyenangkan dan mengakibatkan kebiasaan – kebiasaan pekerjaan yang baik bagi para pegawai. Adapun uraian dari masing – masing faktor lingkungan kerja dimaksud adalah kesehatan, jaminan keamanan pegawai, pelayanan yang ditawarkan, komunikasi, dan fasilitas.

Solusi untuk mendapatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan dukungan dengan sistem pemberian kompensasi yang adil, karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan serta lingkungan kerja yang memadai. Berdasarkan pemaparan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul PENGARUH KOMPENSASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BAPPEDA SE- EKS KARESIDENAN PATI.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Obyek penelitian Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati
b. Pegawai yang diteliti adalah pegawai tetap Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati
c. Permasalahan yang diteliti dibatasi pada variabel independen yang terdiri dari kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Sejauh ini jika dilihat dari beberapa penelitian tentang kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi dari beberapa aspek, masih sedikit kurang diperhatikan. Misalnya dengan variabel kompensasi yang tidak di berikan secara adil bisa jadi faktor pendukung atas ketidakpuasan kerja seorang pegawai. Maka dari itu kemungkinan masih ada ketidak adilan dalam sistem pemberian kompensasi yang nantinya akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Dikatakan seperti itu karena kompensasi yang adil nantinya akan memotivasi seorang pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan senang hati dan akan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan pula, kemudian jika ditinjau saat penilaian kerja, seorang pegawai akan memenuhi kriteria penilian kerja tersebut karena terdukung oleh kepuasan kerja. Kemudian faktor pendukung berupa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik yang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati, jika tidak terpenuhi maka sulit kiranya seorang pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Ada kemungkinan ketidaksesuaian karakteristik pekerjaan dengan keterampilan yang berbeda beda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Terlebih lagi ditambah dengan pengaruh lingkungan kerja fisik seperti fasilitas dan tempat kerja yang mendukung mungkin saja akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kegiatan kerja pegawai Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang ada di Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka timbul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati ?
b. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati ?
c. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati ?
d. Apakah kompensasi, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Menguji pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati.
b. Menguji pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati.
c. Menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bappeda Se- Eks Karesidenan Pati.
d. Menguji pengaruh Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja secara berganda.

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Pada hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk pengembangan sistem pemberian kompensasi, kesesuaian karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik yang memadai di berbagai instansi daerah dan di perusahaan – perusahaan.

b. Kegunaan praktis

Untuk digunakan sebagai pertimbangan dalam pemberian kompensasi, kesesuaian karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja fisik yang memadai dan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.