

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kepuasan kerja akhir-akhir ini semakin terasa penting artinya dalam lingkup organisasi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi, seperti kemangkiran, konflik pemimpin-pekerja, keluar masuk pegawai, serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Secara umum dapat dikemukakan bahwa pemecahan masalah-masalah organisasi dari segi manusianya dapat dilakukan melalui prinsip-prinsip kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari pekerja ini dapat diharapkan suatu hasil yang optimal. Dari hampir semua perusahaan yang mengalami kemajuan yang pesat ditandai dengan gejala kepuasan kerja yang tinggi di antara para pekerjanya.

Pada dasarnya, prinsip-prinsip kepuasan kerja diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pekerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerja berdasarkan pengalamannya. Lebih jauh lagi, reaksi efektif pekerja terhadap

pekerjaannya tergantung kepada taraf pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis pekerja tersebut oleh pekerjaannya. Kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkannya menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan.

Seseorang merasa “puas” dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi demikian dia berusaha berprestasi sebaik mungkin agar dapat mengembangkan karirnya menuju ke kehidupan yang baik.

Bagian keuangan merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang sangat sensitif mengenai “kepuasan kerja” khususnya. Untuk mewujudkan kepuasan kerja yang optimal pada diri pegawai dipengaruhi oleh usia, masa kerja dan pendidikan pegawai sedangkan pada pekerjaan dipengaruhi oleh insentif dan pengembangan karir pegawai.

Pegawai yang memiliki usia lebih tua pada umumnya lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

Kemampuan intelektual atau pendidikan seorang pegawai pun dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang memiliki pendidikan

yang lebih rendah. Namun hal ini tidak lepas dari kesempatan untuk mengembangkan karir. Walaupun pendidikan lebih tinggi namun tak ada kesempatan dalam berkarir dapat menyebabkan ketidakpuasan pegawai.

Ketidakpuasan kerja pun dapat disebabkan karena upaya pemimpin untuk mencoba meningkatkan produktivitas melalui peningkatan beban kerja pegawai dan tenggat waktu yang sempit. Dapat pula dari perasaan, yang semakin banyak dilaporkan para pegawai, bahwa mereka mempunyai kendali lebih kecil atas pekerjaan mereka.

Meski mungkin peningkatan imbalan saja dapat membuahkan kepuasan kerja, penjelasan alternatifnya adalah bahwa peningkatan imbalan mencerminkan perbedaan jenis pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan berimbalan lebih tinggi umumnya mensyaratkan keterampilan lebih tinggi, memberikan tanggung jawab lebih besar kepada pengemban, lebih merangsang dan memberikan lebih banyak tantangan, dan memberikan kendali lebih besar kepada para pegawai. Sehingga terdapat kemungkinan bahwa laporan-laporan peningkatan kepuasan di antara para pegawai yang memiliki imbalan lebih baik mencerminkan tantangan dan kebebasan lebih besar yang mereka dapatkan dalam pekerjaan mereka bukannya imbalan itu sendiri.

Kenyataannya bahwa selama ini pegawai yang ada pada Sub Bidang Perbendaharaan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 54 orang pegawai tidak puas terhadap pekerjaan yang disebabkan oleh peningkatan beban kerja pegawai dan tenggat waktu yang

sempit. Seharusnya para pemimpin harus mempunyai ketertarikan terhadap sikap pegawai mereka, apakah terjadi penolakan atas kerja mereka.

Dari permasalahan tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang perihal tersebut, dan menuangkannya kedalam sebuah karya ilmiah yang diberi judul: **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sub Bidang Perbendaharaan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara”**

## **B. Rumusan Masalah**

Seharusnya para pemimpin harus mempunyai ketertarikan terhadap sikap pegawai mereka karena sikap memberikan peringatan atas potensi masalah dan karena sikap mempengaruhi perilaku pegawai yang puas dan berkomitmen, misalnya, mempunyai nilai keabsenan (ketidak hadiran) rendah. Karena para pemimpin ingin menekan turun tingkat kebsenan, terutama para pegawai produktif, mereka akan melakukan segala hal yang akan membuahkan sikap-sikap pekerjaan positif.

Kenyataannya yang terjadi adalah tingginya tingkat keabsenan, karena tidak diperhatikannya kepuasan kerja pegawai. Dapat dilihat dari tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan karir walaupun memiliki pendidikan yang tinggi. Sikap-sikap positif akan tercapai, kepuasan kerja khususnya. Apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek diri pegawai menyokong. Dari uraian tersebut maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini , antara lain :

- 1. Apakah Faktor Pegawai dan Faktor Pekerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kepala Sub Bidang Perbendaharaan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara ?**
- 2. Faktor manakah yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja?**

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sub Bidang Perbendaharaan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

### **D. Kegunaan Penelitian**

Yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bahan informasi dan masukan bagi Kepala Sub Bidang Perbendaharaan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.
2. Sarana untuk menerapkan teori-teori yang selama ini dipelajari di bangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya..

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam memudahkan pembaca mengikuti materi yang disajikan dalam penulisan ini, maka secara sistematis penulisan ini disusun sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN** yang berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : DASAR TEORI** yang menguraikan tentang konsep manajemen sumber daya manusia, konsep kepuasan kerja, kerangka pikir, hipotesis dan definisi konseptual.

**BAB III : METODE PENELITIAN** yang menguraikan mengenai definisi operasional, wilayah penelitian, perincian data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, alat analisis dan pengujian hipotesis, serta jadwal penulisan.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN** yang menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, struktur organisasi dan hasil-hasil penelitian.

**BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN** yang berisikan analisa penelitian dan pembahasan guna memberikan arti dari hasil penelitian.

**BAB VI : PENUTUP** yang berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data penelitian. Selain itu, dalam bab ini juga berisi saran-saran yang berkenaan dengan kepentingan perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**